

Дніпропетровський національний університет
ім. Олеся Гончара
Юридичний факультет
Кафедра цивільного, трудового та господарського права

О.В. Забродіна

“Трудове право України”

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК
ДЛЯ СТУДЕНТІВ ДЕННОЇ ТА ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ З
СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ПРАВознавство» (частина 1)**

Дніпропетровськ, 2015

Трудове право України / Навчально-методичний посібник для студентів денної та заочної форми навчання з спеціальності «Правознавство» (частина 1). – Дн-ськ, 2015.- 38 с.

Укладач: Забродіна О.В. – доцент кафедри цивільного, трудового та господарського права юридичного факультету Дніпропетровського національного університету ім. Олеся Гончара

Рекомендовано до друку Вченою Радою юридичного факультету ДНУ ім. О.Гончара (протокол № 6 від 16.02.2015р.)

МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Трудове право — одна з провідних галузей у системі права України. Поняття «трудове право» можна розглядати у декількох аспектах. І залежно від рівня сприйняття та уявлення (побутового чи фахового) його багатоаспектність може бути досить різноплановою. При цьому не варто забувати і відкидати той факт, що трудове право на відміну, наприклад, від фінансового, земельного чи кримінального права, стосується значної маси суб'єктів правових відносин, а отже, його розуміння і поняття крізь уяву і свідомість безпосередніх виконавців теж може бути предметом розгляду.

По-перше, трудове право розглядають як галузь права у системі права України. Це найбільш вагоме і визначальне значення поняття «трудове право». Воно має цілком об'єктивний характер і є підставою для подальших визначень трудового права в інших аспектах.

Як галузь права трудове право являє собою систему правових норм, що регулюють сукупність суспільних відносин з приводу використання найманої праці.

Другий аспект поняття «трудове право» характерний переважно для сфери реалізації права. І хоча на практиці в діяльності уповноважених на те органів (судів, комісій по трудових спорах, профкомів та ін.) йдеться в основному про застосування законодавства, а не права, поняття «трудове право» є домінуючим і тут. Як відомо, поняття «право» є ширшим, ніж поняття «законодавство», а тому застосування терміну «трудове право» замість терміну «трудове законодавство» можна вважати цілком прийнятним. Правозастосувальна діяльність від цього не страждає.

Третій аспект поняття «трудове право» стосується юридичної науки і є однією з її галузей. Трудове право як наука становить систему об'єктивних знань про поняття, розвиток, закономірності, принципи самостійної галузі права. Як галузь права, воно є власне предметом науки трудового права. І хоча трудове право України впродовж багатьох років самостійно практично не існувало, а було складовою радянського трудового права.

Останній аспект поняття «трудове право» пов'язаний з навчальною дисципліною. Саме так останнім часом називається у навчальних планах підготовки юристів-правознавців одна з основних навчальних дисциплін. Більше того, трудове право як навчальна дисципліна фігурує не лише у навчальних планах юридичних закладів освіти, а й, що важливо, включається до планів підготовки економістів, менеджерів, митників та багатьох інших спеціалістів.

Як бачимо, трудове право за своїм змістовним наповненням явище багатоаспектне. І кожне з понять так чи інакше має право на існування. Однак для нас найбільший інтерес становить трудове право як галузь вітчизняної системи права. Саме у цьому значенні ми вивчатимемо його у курсі трудового права України.

Курс з трудового права розроблений з урахуванням останніх змін трудового законодавства України, відповідно до мети і завдань навчального плану підготовки фахівців у галузі правознавства юридичних вузів і факультетів.

Предметом трудового права являються не тільки трудові правовідносини, а й інші суспільні відносини, тісно пов'язані з трудовими. Необхідно усвідомити характеристику цих відносин і вміти відрізнити їх від відносин, що регулюються суміжними галузями права (цивільним, адміністративним, правом соціального забезпечення).

В результаті вивчення дисципліни фахівець повинен знати:

- місце трудового права у системі юридичних наук та національного права, його функції;
- основні етапи розвитку трудових правовідносин в історії держави та права України;
- методи правового регулювання трудових правовідносин у відповідності до чинного законодавства;
- систему конституційних, законодавчих, підзаконних та локальних правових актів, регулюючих трудове право в Україні;
- умови настання юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства та порядок вирішення трудових спорів.

Підготовлений фахівець повинен вміти:

- користуватися лекційним матеріалом та додатковою літературою;
 - орієнтуватися у системі трудового законодавства України;
 - самостійно вирішувати практичні завдання, керуючись чинним законодавством;
- застосовувати отримані знання у подальшій практичній діяльності.

Розділ 1. ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА.

Тема 1. Предмет, метод і система трудового права.

Питання для обговорення:

1. Предмет трудового права: поняття, види відносин, які регулюються трудовим правом, їх характеристика.
2. Метод трудового права: поняття, види, особливості.
3. Система трудового права: поняття, характеристика.
4. Відмежування трудового права від суміжних галузей права: аналіз трудового та цивільного права, аналіз трудового та адміністративного права, аналіз трудового та аграрного права, аналіз трудового права та права соціального забезпечення.
5. Функції трудового права: поняття, загальні та спеціальні функції.

1.1. Поняття трудового права

Трудове право — одна з провідних галузей у системі права України і все, що стосується визначення його поняття юридичною наукою, давно опрацьовано. А проте існує чимало об'єктивних чинників, пов'язаних передусім зі становленням у нашій державі ринкових відносин, що дають підстави ще раз повернутися до проблеми поняття трудового права і з'ясування його ролі основного регулятора суспільно-трудових відносин початку третього тисячоліття.

Становлення і розвиток трудового права України відбулися ще в умовах соціалістичної системи радянського права, що базувалася, як відомо, на нормативістській теорії права і була одним з напрямів юридичного позитивізму.

За цією теорією право визначалося як піднесена до рангу закону воля панівного класу. А відтак і всі закони вважалися правовими, незалежно від їх змісту. Право як окреме явище ототожнювалося з юридичними нормами, породженими державою, і тому держава вважалася первинною, а право — вторинним, похідним. Воно було продуктом держави, втрачаючи тим самим своє самостійне значення.

Якщо виходити з того, що право твориться державою, залежить від державної влади, то зрозуміло, що таке право служитиме інтересам тих осіб, у чийх руках перебуватимуть важелі влади, що, зрештою, і засвідчує історичний досвід радянської держави. Адже відомо, що права у законі може і не бути. Тому вчення юридичного позитивізму далеко не досконале, більше того, воно небезпечне, оскільки дає підстави для усякого свавілля та авторитаризму, які широко практикувалися за часів соціалізму.

Зрозуміло, що за таких умов про трудове право як про якийсь виняток із загального правила говорити не доводилося. І воно «вірніо служило» інтересам «підвищення ефективності суспільного виробництва... і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини».

За своїми природою і соціальним призначенням трудове право має гуманістичний характер. У своїй основі воно спрямоване на захист інтересів осіб, змушених в силу об'єктивних обставин продавати свою робочу силу. Більше того, вважається, що трудове право належить до сфери так званого соціального права. Тобто це таке право, яке встановлює соціальні гарантії для певної частини суспільства з метою надання їм рівних можливостей участі у суспільно-трудовах відносинах та має забезпечувати дотримання соціального миру і злагоди у суспільстві.

Поняття «трудове право» можна розглядати у декількох аспектах.

І залежно від рівня сприйняття та уявлення (побутового чи фахового) його багатоаспектність може бути досить різноплановою. При цьому не варто забувати і відкидати той факт, що трудове право на відміну, наприклад, від фінансового, земельного чи кримінального права, стосується значної маси суб'єктів правових відносин, а отже, його розуміння і поняття крізь уяву і свідомість безпосередніх виконавців теж може бути предметом розгляду.

По-перше, трудове право розглядають як галузь права у системі права України. Це найбільш вагоме і визначальне значення поняття «трудове право». Воно має цілком об'єктивний характер і є підставою для подальших визначень трудового права в інших аспектах.

Як галузь права трудове право являє собою систему правових норм, що регулюють сукупність суспільних відносин з приводу використання найманої праці.

Другий аспект поняття «трудове право» характерний переважно для сфери реалізації права. І хоча на практиці в діяльності уповноважених на те органів (судів, комісій по трудових спорах, профкомів та ін.) йдеться в основному про застосування законодавства, а не права, поняття «трудове право» є домінуючим і тут. Як відомо, поняття «право» є ширшим, ніж поняття «законодавство», а тому застосування терміну «трудове право» замість терміну «трудове законодавство» можна вважати цілком прийнятним. Правозастосувальна діяльність від цього не страждає.

Третій аспект поняття «трудове право» стосується юридичної науки і є однією з її галузей. Трудове право як наука становить систему об'єктивних знань про поняття, розвиток, закономірності, принципи самостійної галузі права. Як галузь права, воно є власне предметом науки трудового права. І хоча трудове право України впродовж багатьох років самостійно практично не існувало, а було складовою радянського трудового права.

Останній аспект поняття «трудове право» пов'язаний з навчальною дисципліною. Саме так останнім часом називається у навчальних планах підготовки юристів-правознавців одна з основних навчальних дисциплін. Більше того, трудове право як навчальна дисципліна фігурує не лише у навчальних планах юридичних закладів освіти, а й, що важливо, включається до планів підготовки економістів, менеджерів, митників та багатьох інших спеціалістів.

Як бачимо, трудове право за своїм змістовним наповненням явище багатоаспектне. І кожне з понять так чи інакше має право на існування. Однак для нас найбільший інтерес становить трудове право як галузь вітчизняної системи права. Саме у цьому значенні ми вивчатимемо його у курсі трудового права України.

1.2. Предмет трудового права України

Предмет правового регулювання становлять якісно відособлені суспільні відносини, правове забезпечення яких досягається за допомогою норм певної галузі. У трудовому праві такими насамперед є трудові відносини.

Однак виявляється, що у суспільстві існує декілька видів трудових відносин. Чи всі вони регулюються нормами трудового права?

Як засвідчує багаторічна практика правового регулювання відносин, що складаються у сфері використання праці різних осіб, існують досить різні за своїм характером підстави

фактичного виникнення таких відносин і залежно від цього — відмінні форми та способи їх правового забезпечення.

У виробничих кооперативах, наприклад, можна виділити два види трудових відносин: між членами кооперативу і органами управління кооперативу про працю у кооперативі, а також між найманими працівниками (не членами) і тими ж органами управління. Підставою виникнення перших є вступ особи до кооперативу з наступним визначенням її трудової функції, другі виникають на підставі трудового договору, договору найму.

Аналогічно можна розглядати трудові відносини залежно від підстав їх виникнення і в інших корпоративних формуваннях (товариствах з обмеженою відповідальністю (ТзОВ), акціонерних товариствах (АТ), зокрема з тією лише різницею, що після того, як в результаті проведення господарських перетворень у нашій державі з'явилися такі нові форми підприємництва, як господарські товариства, приватні підприємства, фермерські господарства, виникла потреба обґрунтувати правову природу трудових відносин осіб, які поєднували ознаки і власників, і працівників таких підприємницьких структур. Таке поєднання праці і власності отримало назву так званих трудових відносин «працюючих власників», які не ґрунтуються на найманій праці, проте повинні регулюватися трудовим правом.

У певних випадках специфіка трудових відносин може бути зумовлена і особливостями виконуваних працівниками трудових функцій. Це стосується передусім трудових відносин державних службовців, які в процесі професійної діяльності забезпечують виконання завдань і функцій держави в цілому.

Трудові відносини державних службовців здебільшого виникають на підставі складного юридичного факту, яким є рішення конкурсної комісії та наказ (розпорядження) керівника про призначення на посаду.

Специфіка трудових відносин державних службовців не могла не позначитися і на багатьох інших аспектах правового забезпечення проходження державної служби. Такі інститути трудового права, як робочий час і час відпочинку, оплата праці та трудова дисципліна, знайшли своє особливе вирішення у Законі України «Про державну службу». Проте норми, які регулюють названі відносини, не втратили своєї юридичної природи, не перестали бути нормами трудового права.

Ще одним видом суспільно-трудова відносин є відносини, які умовно можна назвати службово-трудова. Йдеться про відносини військовослужбовців Збройних Сил України, Прикордонних військ, Управління охорони вищих посадових осіб України, Служби безпеки, внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України, військ Цивільної оборони, інших військових формувань, утворених відповідно до законодавства України, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та податкової міліції. Праця цих громадян традиційно називається службою, і підставою виникнення службово-трудова відносин є здебільшого факт добровільного вступу на службу, хоч може бути і призов на дійсну військову службу в порядку виконання громадянами чоловічої статі свого військового обов'язку. Трудове законодавство не поширюється на такі трудові відносини. Їх регламентація забезпечується спеціальним законодавством.

Отже, суспільно-трудова відносини за своїм характером є досить різноманітними і залежно від підстав їх фактичного виникнення поділяються на декілька окремих видів. Кожен з таких видів трудових відносин потребує і специфічного правового регулювання і забезпечується різними галузями права.

Трудове право регулює лише ті відносини, які виникають на підставі укладення трудового договору. До інших видів трудових відносин воно може застосовуватися тільки за наявності відповідних вказівок у спеціальному законодавстві, яким забезпечується загальне правове регулювання трудових відносин, що виникають на основі інших, відмінних від трудового договору підстав. Служба працівників органів внутрішніх справ, військовослужбовців, осіб, засуджених до позбавлення волі, трудовим правом не регулюються.

Трудові відносини найманих працівників виникають у результаті укладення між роботодавцем і працівником трудового договору та існують реально і потребують правової регламентації нормами трудового права безвідносно до того, чи існує реально процес праці найманого працівника, чи праця як така відсутня.

Отже, в основі предмета трудового права лежать трудові відносини найманої праці. Вони виникають у результаті прийняття щ роботу на підставі укладення трудового договору або інших зібних йому форм. Там, де є трудовий договір у значенні ст. 21 КЗпП, виникають трудові відносини, які регулюються трудовим правом.

Відносини, що настають за фактом укладення трудового договору, є основою предмета трудового права, його ядром. Однак не тільки вони є об'єктом правового регулювання нормами цієї галузі. До предмета трудового права входять також деякі інші відносини, які виникають на підставі інших юридичних фактів і основною особливістю яких є те, що вони повністю залежать від існування трудових відносин. Вони виконують ніби допоміжну роль, забезпечуючи належне функціонування трудових відносин. Поза трудовими відносинами такі допоміжні відносини просто не існують. їх прийнято називати відносинами, тісно пов'язаними з трудовими.

Важливе місце у системі суспільних відносин, які входять до предмета трудового права, займають відносини, пов'язані з працевлаштуванням громадян. До вже звичних нам суб'єктів трудових відносин у відносинах, що виникають з приводу працевлаштування, долучаються ще й органи, покликані забезпечувати зайнятість населення. При цьому відносини працевлаштування можуть виникати на взаємній тристоронній основі: між роботодавцем і органом працевлаштування; органом працевлаштування та працівником, а також між працівником і роботодавцем з приводу працевлаштування.

Ще одним з видів суспільних відносин, які тісно пов'язані з трудовими і входять до предмета трудового права, вважаються відносини, пов'язані з підготовкою кадрів безпосередньо на виробництві, підвищенням кваліфікації та перекваліфікацією працівників, що перебувають у трудових відносинах. Визначальною рисою трудових відносин є їх триваючий стабільний характер, а тому, виникнувши раз, вони не припиняються відразу, а продовжуються протягом певного, іноді тривалого періоду.

І нарешті, відносини з приводу розгляду трудових спорів. Вони теж є предметом трудового права. Особливістю цих відносин, яка відрізняє їх від подібних цивільно-процесуальних відносин, є те, що для вирішення трудових спорів передбачено законом спеціальний порядок їх досудового розгляду. Для цього створюються уповноважені органи по розгляду трудових спорів безпосередньо на підприємствах. Це — комісії по трудових спорах (КТС), які і є одним із суб'єктів таких відносин. Законом визначено порядок створення КТС, встановлено процедуру розгляду спору, прийняття і виконання рішення.

Підсумовуючи сказане, предмет трудового права можемо сформулювати як комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що

виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, тісно пов'язані з трудовими відносинами та які існують для забезпечення функціонування останніх. Такими є: відносини працевлаштування; відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації і перекваліфікації; відносини щодо вирішення трудових спорів та відносини соціального партнерства і встановлення умов праці.

Як бачимо, на відміну від кримінального, адміністративного і навіть цивільного права, де предмет регулювання обмежується переважно однорідним колом суспільних відносин, трудове право як система норм покликане забезпечувати єдність правового регулювання цілої низки взаємопов'язаних суспільних відносин.

Предмет трудового права можемо сформулювати як комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, тісно пов'язані з трудовими відносинами та які існують для забезпечення функціонування останніх. Такими є: відносини працевлаштування; відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації і перекваліфікації; відносини щодо вирішення трудових спорів та відносини соціального партнерства і встановлення умов праці.

1.3. Метод трудового права.

Якщо предмет правового регулювання визначається колом суспільних відносин, які врегульовуються нормами відповідної галузі права, і це можна висловити запитанням «що регулюється?», то метод правового регулювання співвідноситься із запитанням «як регулюються?».

Метод права поряд з предметом правового регулювання називають критеріями, за допомогою яких система права поділяється на окремі галузі, причому щодо предмета — більше ясності, ніж з приводу методу, де є певні проблеми.

Метод має відображати як, у який спосіб правові норми (юридичні засоби) регулюють певний вид суспільних відносин. Тому, напевно, потрібно говорити про якісь специфічні прийоми, які використовує відповідна галузь права для досягнення повноти правового регулювання характерних для неї суспільних відносин. Оскільки суспільні відносини, які входять до сфери правового регулювання, є досить різноманітними, то й потребують вони різних методів юридичного впливу. І чим більше таких різних за характером суспільних відносин входить до предмета певної галузі, тим більше, очевидно, її метод повинен характеризуватися поєднанням різноманітних прийомів, з допомогою яких ці відносини регулюються.

Залежно від специфіки суспільних відносин, які регламентуються в теорії права, прийнято тепер виділяти два методи правового регулювання:

1) метод децентралізованого, автономного регулювання, який ґрунтується на координації цілей та інтересів сторін суспільних відносин і застосовується для регламентації відносин громадянського суспільства, у яких суб'єкти задовольняють найперше свої приватні інтереси, тобто у сфері галузей приватноправового характеру;

2) метод централізованого, імперативного регулювання, що ґрунтується на відносинах субординації учасників суспільних відносин і використовується у публічно-правових галузях (конституційному, адміністративному, кримінальному праві)

Зазначимо відразу, що для трудового права характерне поєднання обох названих Методів правового регулювання. Оскільки трудове право розглядають як симбіоз, амальгаму

приватного і публічного права» , то відповідно, регулюючи трудові та тісно пов'язані з ними відносини, треба застосовувати обидва названі методи.

Отже, метод трудового права характеризується сукупністю відповідних прийомів, що виражаються у комплексному поєднанні централізованих (імперативних) та децентралізованих (автономних) засад регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин.

Усі ці прийоми, які формують метод трудового права, виявляються через відповідні комбінації способів, з допомогою яких відбувається правове регулювання. Способи правового регулювання виражаються через характер припису, зафіксованого у нормі права. У теорії права їх виділяють три:

1) спосіб, який виражається у наданні учаснику правовідносин можливостей (дозволів) діяти на власний розсуд. Свобода поведінки суб'єктів правовідносин практично нічим не обмежується;

2) спосіб заборон, тобто покладення на учасників відносин обов'язку утримуватися від певних дій. Можна робити все, що не заборонено;

3) спосіб припису. Учасники правовідносин зобов'язуються до вчинення чи утримання від певних дій. Цей спосіб виражається формулою: все, що не дозволено, заборонено.

Перші два способи характерні для децентралізованого, автономного методу правового регулювання. Вони відображають свободу і рівність сторін у правовідносинах. У трудовому праві ця рівність найбільш повно виявляється у колективно-трудовах відносинах, де сторони (роботодавці та профспілкові органи) перебувають у партнерських стосунках і мають право діяти у межах наданих їм прав, як на стадії укладення колективних договорів (угод), так і в подальшому, в процесі їх реалізації, а також у випадках встановлення ними умов праці на локальному рівні.

Специфічно виглядають у цьому плані власне трудові правовідносини. Тут під час укладення трудового договору сторони вважаються рівними і мають право висувати будь-які умови щодо трудових відносин у межах, визначених законом. Проте вже після укладення трудового договору на деяких позиціях правового регулювання застосовують спосіб приписів. Мається на увазі обов'язок щодо дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни. Отже, можна вважати, що регулюючи трудові відносини, використовують і централізований, імперативний метод.

Отже, для трудового права властиве поєднання децентралізованих (автономних) та централізованих (імперативних) засад правового регулювання. І якщо централізований, імперативний метод у трудовому праві нічим особливим не відзначається, то децентралізований, автономний має певну специфіку, яка характеризується особливостями тих відносин, що визначають предмет цієї галузі.

Такою характерною рисою методу трудового права є локальне правове регулювання трудових відносин. Цей спосіб встановлення прав і обов'язків суб'єктів простежується у межах децентралізованого, автономного методу і досить поширений у трудовому праві.

На державному (централізованому) рівні визначають тільки основні засади правового регулювання найманої праці, які покликані забезпечити єдиний підхід в охороні трудових прав громадян, що укладають трудовий договір незалежно від форми власності і виду підприємництва. Це можуть бути норми щодо максимальної тривалості робочого часу, визначення мінімуму відпусток, гарантій мінімальної плати та ін. Основну ж масу суспільно-трудовах відносин можна забезпечувати з допомогою локального (децентралізованого) правового регулювання. Враховуючи особливості і специфіку праці в окремих галузях і на ок-

ремих підприємствах, уповноважені на те суб'єкти трудових правовідносин самі приймають норми, за допомогою яких досягається повнота правового забезпечення їх прав та обов'язків. Критерієм законності таких локальних норм стає принцип трудового права, за яким права працівників, визначені на централізованому рівні, не повинні погіршуватися внаслідок їх конкретизації на рівні підприємств.

Ще однією рисою методу трудового права можна назвати наявність специфічних способів захисту порушених трудових" прав учасників правовідносин.

Таким чином, метод трудового права полягає у комплексному поєднанні централізованого (імперативного) та децентралізованого (автономного) правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин на основі координації дій суб'єктів правовідносин, локального правостановлення та можливості застосування спеціальних юридичних санкцій для забезпечення належного виконання учасниками цих правовідносин своїх прав та обов'язків.

Тема 2. Джерела трудового права

Питання для обговорення:

1. Джерела трудового права: поняття та особливості.
2. Класифікація джерел трудового права.
3. Значення актів органів судової влади як джерел трудового права України.

Джерела права – це способи зовнішнього вираження і закріплення правових норм, надання їм юридичного, загальнообов'язкового значення.

Особливості джерел трудового права:

1) до джерел трудового права належить значна кількість підзаконних НПА. Серед них Укази Президента, постанови Кабінету Міністрів України, нормативні накази центральних органів виконавчої влади.

2) Особливе місце тут відводиться актам прийнятим Міністерством праці та соціальної політики. Правила, положення та інструкції Міністерства сприяють правильному та однаковому застосуванню трудового законодавства та спрямовані на реалізацію законів та постанов Кабінету Міністрів України

3) У трудовому праві, крім актів, виданих на державному (централізованому) рівні, широко застосовуються локально-правові акти, які розробляються і ухвалюються безпосередньо на підприємствах. Такі акти забезпечують ефективне правове регулювання, оскільки дають можливість врахувати всі особливості конкретного виробництва.

4) Для джерел трудового права характерна наявність нормативних актів, які мають так званий конструктивний характер. Ці акти самостійно не виконують регулятивну функцію, а лише передбачають прийняття локальних актів, які її здійснюють. Наприклад, є Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ та організацій, затверджено постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 20 липня 1984 р. №213, що містять відповідні норми, але безпосередньо внутрішній трудовий розпорядок регулюється не ними, а Правилами прийнятими на конкретному підприємстві.

5) В Україні, як джерела права продовжують застосовуватись окремі положення, що містяться в актах колишнього СРСР, зокрема Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови

праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах», та «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974р., актах про працю надомників тощо.

6) Складовою частиною трудового права є міжнародно-правові акти (пакти, конвенції МОП), ратифіковані Україною (самостійно або у складі СРСР).

7) Трудове право має значний ступінь диференціації у правовому регулюванні праці залежно від умов виробництва, кліматичних умов, суб'єктних ознак і соціальних груп працівників.

8) Крім НПА джерелами трудового права є інші відомі світовій юридичній й практиці форми права, серед них – нормативно-правовий договір. Не всіма вченими підтримується думка, що джерелами трудового права можна визнати судову практику, зокрема постанови Верховного Суду України. Джерелами трудового права є рішення Конституційного Суду.

2. Класифікація джерел трудового права.

1) За юридичною силою (тільки НПА):

- Конституція України;
- Закони України;
- підзаконні НПА.

2) За способом прийняття:

- державно-правові;
- договірно-правові.

3) За територіальною направленістю:

- внутрішньодержавні
- міжнародні (міждержавні)

4) за сферою дії:

- централізовані НПА
- локальні НПА.

Тема 3. Принципи трудового права.

Питання для обговорення:

1. Принципи трудового права: поняття та значення та види.
2. Принцип поєднання централізованого та локального правового регулювання.
3. Принцип соціального партнерства і договірного встановлення умов праці.
4. Принцип єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин.
5. Принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників.
6. Механізм реалізації принципів трудового права.

1. **Принципи права** – керівні засади, ідеї, які зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства і визначають зміст та спрямованість правового регулювання.

Принципи права юридично відображені в нормативно-правових актах у вигляді окремих положень – норм-принципів, норм-декларацій, норм-концепцій, або існують у прихованому вигляді в інших юридичних нормах, у їх сукупності, й становлять собою керівні ідеї, положення на яких базується юридичне право.

Принципами трудового права є такі вихідні засади, ідеї, які визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів.

За сферою дії принципи права поділяють на

- загально-правові (рівність, демократизм, законність, верховенство права, верховенство закону стосовно підзаконних нормативно-правових актів тощо);
- міжгалузеві, що притаманні двом і більше галузям права;
- галузеві, що характеризують специфіку правового регулювання конкретної галузі права. Власне останні нас і цікавитимуть детально.

За джерелом закріплення:

- конституційні (зокрема принцип свободи праці та заборони примусової праці)
- закріплені в інших законах, що регулюють трудові правовідносини (принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах).

Крім того у юридичній літературі існує ряд інших класифікацій принципів трудового права, зокрема і **за їх змістом** (О. В. Смирнов)

- ті, що виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості;
- ті, що містять керівні засади в галузі встановлення умов праці працівників;
- ті, що визначають правове регулювання застосування праці працівників;
- ті, що відображають головні напрямки правової політики в галузі охорони здоров'я та захисту трудових прав працівників.

Виходячи із відомої класифікації трудових правовідносин на індивідуальні та колективні розрізняють також **принципи індивідуального та колективного трудового права**. До перших, наприклад належать: принцип вільної праці, гідної винагороди за працю, принцип охорони життя та здоров'я працівників тощо. До принципів колективного права відносять наприклад: принцип соціального партнерства і договірного встановлення умов праці.

Принцип обмеження сфери регулювання відносинами найманої праці є визначальним для всієї галузі трудового права, оскільки цей принцип визначив потребу виникнення трудового права як галузі, спрямованої на захист прав та законних інтересів найманих працівників. З усього розмаїття трудової діяльності людей, цей принцип виділяє лише відносини найманої праці, яка характеризується певними ознаками:

- *праця юридично несамотійна, а така, що протікає у рамках визначеного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи);*
- *не на основі власних коштів виробництва, а за рахунок коштів (капіталу) власника;*
- *не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання у роботі вказівок та розпоряджень власника або уповноваженого ним органу і під гарантовану оплату;*
- *виконання роботи певного виду (трудової функції);*
- *трудоий договір, як правило, укладається на невизначений строк і лише у випадках, передбачених законодавчими актами, - на визначений строк;*
- *здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, у колективі працівників (трудоному колективі);*
- *виконання протягом встановленого робочого часу певної міри праці (норм праці);*

- отримання від роботодавця у встановлені терміни винагороди за роботу, що виконується;

- забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках; участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника.

2. Принцип оптимального поєднання централізованого та локального правового регулювання визначає порядок і умови встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових і пов'язаних із ними правовідносин. Його зміст зводиться до того, що основні гарантії захисту прав учасників трудових правовідносин (державні гарантії та стандарти) встановлюються законами та підзаконними НПА, а значна частина норм, що регулюють трудові правовідносини сторони встановлюють між собою, або в порядку передбаченому централізованими нормами, самостійно. Дуже важливо підкреслити, що цей принцип тісно пов'язаний із принципом визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах. Акти локальної нормотворчості мають визнаватися незаконними у тій частині, яка містить норми, що погіршують становище працівників порівняно із нормами, встановленими законодавством України. (Акти локальної нормотворчості – зокрема Правила внутрішнього трудового розпорядку).

3. Принцип соціального партнерства та договірного встановлення умов праці виявляється у тому, що до сфери правового регулювання трудових відносин широко залучаються недержавні структури (об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників, які разом з органами виконавчої влади (або без їхньої участі), на підставі укладення колективних договорів та угод, шляхом співробітництва, пошуку компромісів і прийняття узгоджених рішень встановлюють обов'язкові для суб'єктів трудових правовідносин правила регулювання праці. Поняття соціального партнерства та його сторін визначено у ст.1 Закону «Про організації роботодавців»: соціальне партнерство — система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів. Сторонами соціального партнерства є професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; роботодавці, їх організації та об'єднання; держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування. Порядок укладення та сфера дії, умови колективних договорів та угод визначається Законом «Про колективні договори та угоди» (1993).

Соціальне партнерство і колективно-договірне регулювання тісно пов'язані, оскільки мають єдину мету: забезпечення суспільної рівноваги через компроміс економічних інтересів власників-роботодавців та соціально-економічних прав працівників та ефективне регулювання колективних трудових відносин.

4. Принцип забезпечення єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин передбачає подвійну мету: встановлення єдиних однакових умов праці для всіх найманих працівників і водночас диференціацію умов праці для певних категорій працівників за певних працівників за певних обставин. Професор О. В. Смирнов виділяє три критерії диференціації умов праці: 1) характер та особливості виробництва (галузева диференціація); 2) статево-вікові, кваліфікаційні та інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); місцезнаходження підприємства, установи, організації, де застосовується наймана праця (територіальна диференціація).

5. Принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в

нормативно-правових актах полягає у тому що ці норми – гарантії, державні стандарти в галузі регулювання трудових, які визначені на рівні держави, за жодних обставин не повинні погіршуватись і при встановленні умов праці на галузевому, регіональному і локальному рівнях.

Термін «договори про працю» слід розглядати у широкому розумінні цього слова. Договори (трудовий, колективний, про повну матеріальну відповідальність) так і угоди, які стосуються умов праці (про іспитовий строк, про переведення та переміщення працівника на іншу посаду, встановлення неповного робочого часу тощо).

Тема 4 . Суб'єкти трудового права.

Питання для обговорення:

1. Суб'єкти трудового права: поняття, класифікація.
2. Працівники як суб'єкти трудового права.
3. Роботодавець як суб'єкт трудового права.
4. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права
5. Права профспілок у сфері трудових відносин.
6. Трудова правосуб'єктність підприємства.

-
1. В юридичній літературі **під суб'єктами права** розуміють учасників суспільних відносин, які на основі чинного законодавства визнаються володільцями суб'єктивних прав і відповідних обов'язків.

Під суб'єктами трудового права розуміють учасників індивідуальних і колективних трудових відносин, які на основі чинного законодавства мають трудові права і відповідні обов'язки. Основними суб'єктами трудового права є працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа - роботодавець як сторони трудових відносин.

Суб'єкти трудового права - більш широке поняття, ніж суб'єкти трудового правовідношення. Як зазначає професор М.І. Матузов, поняття "суб'єкти права" і "суб'єкти правовідносин" в принципі рівнозначні, хоча в літературі з цього приводу робляться певні застереження.

По-перше, конкретний громадянин як постійний суб'єкт права не може бути одночасно учасником усіх правовідносин;

по-друге, новонароджені, малолітні діти, душевнохворі особи, будучи суб'єктами права, не є суб'єктами більшості правовідносин;

по-третє, правовідносини - не єдина форма реалізації права (Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. - М.: Юристъ, 1997. - С. 482).

Суб'єктами трудового права є: підприємство, установа, організація; трудовий колектив; профспілковий орган підприємства, установи, організації або інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган; соціальні партнери на державному, галузевому, регіональному рівнях в особі представників відповідних об'єднань профспілок або інших представницьких організацій трудящих і об'єднань власників або уповноважених ними органів; державні органи; місцеві органи виконавчої влади і органи місцевого самоврядування.

В загальній теорії держави і права суб'єкти права розподіляються, перш за все, на індивідуальні й колективні (Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова й А.В. Малько. - М.: Юристъ, 1997. - С. 483).

Залежно від видів суспільних відносин, які є предметом трудового права, суб'єктів даної галузі права можна класифікувати на: 1) суб'єкти індивідуальних трудових відносин (індивідуальні суб'єкти трудового права); 2) суб'єкти колективних трудових відносин (колективні суб'єкти трудового права); 3) інші суб'єкти трудового права.

Якщо суб'єктами індивідуальних трудових відносин є роботодавець і найманий працівник, то суб'єктний склад колективних трудових відносин інший - це роботодавці, організації роботодавців і їхні об'єднання (Український союз промисловців і підприємців, Союз орендарів та промисловців України, Союз малих, середніх і приватизованих підприємств України, Асоціація роботодавців торгівлі та комерційної сфери економіки України та ін.).

Суб'єктів трудового права наділено правовим статусом, до змісту якого входять такі основні елементи:

- 1) трудова правосуб'єктність;
- 2) основні (статутні) трудові права й обов'язки;
- 3) юридичні гарантії цих прав і обов'язків;
- 4) відповідальність за порушення трудових обов'язків.

2. Основними суб'єктами трудового права є сторони трудового відношення - **працівник і роботодавець**.

Як уже зазначалося, трудове право регулює працю найманих працівників. Згідно з ч. 2 ст. 1 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 3 березня 1998 р. **найманий працівник** - фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі й організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Як сторона трудового правовідношення працівник володіє трудовою правосуб'єктністю. Необхідно сказати, що фактична здатність до праці та здатність до праці як категорія юридична, тобто трудова правосуб'єктність, поняття не тотожні.

Фактична здатність до праці виникає набагато раніше трудової правосуб'єктності, про наявність якої можна говорити тоді, коли у громадянина виникає здатність до систематичної, врегульованої нормами права праці. На відміну від цивільного права трудова правоздатність і дієздатність виникають одночасно. Трудова правосуб'єктність (правоздатність і дієздатність) працівників виникає за загальним правилом з 16 років. Із згоди одного з батьків або особи, яка його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, що досягли 15 років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийом на роботу учнів з 14 років в порядку, передбаченому ст. 188 КЗпП України. Крім вікового критерію, трудову правосуб'єктність характеризує і вольовий критерій. Не є суб'єктами трудового права особи, визнані судом недієздатними.

На Заході трудова правоздатність, як правило, виникає раніше трудової дієздатності - з 15-16 років, тобто з досягненням мінімального віку прийому на роботу. Трудова дієздатність набувається з 18 років, а в деяких країнах - з 21 року.

Слід врахувати, що в окремих випадках законодавство про працю України встановлює граничний вік для виконання деяких робіт. Наприклад, ст. 23 Закону України

"Про державну службу" встановлений граничний вік перебування на державній службі - 60 років для чоловіків і 55 років для жінок (ці обмеження не поширюються на осіб, які обрані на виборні посади відповідно до Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні").

У разі необхідності керівник державного органу за погодженням з Начальником Головного управління державної служби при Кабінеті Міністрів України може продовжити термін перебування на державній службі, але не більш ніж на 5 років. Однак цей та інші випадки, передбачені законодавством, - винятки із загального правила.

Разом з тим здатність виконувати певну роботу може бути в деяких випадках обмежена не тільки віком, але й станом здоров'я, статтю.

Так, у ст. 9 Основ законодавства України про охорону здоров'я, прийнятих Верховною Радою України 19 листопада 1992 р., встановлені обмеження прав громадян, пов'язані зі станом їхнього здоров'я. У ч. 1 передбачено, що на підставах і в порядку, передбачених законами України, громадяни можуть бути визнані тимчасово або постійно не придатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, пов'язаної з підвищеною небезпекою для оточуючих, а також з виконанням певних державних функцій.

У ст. 190 КЗпП міститься норма про заборону залучення осіб, молодших 18 років, до важких робіт і робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також підземних робіт. Фактична здатність виконувати певну роботу або займатися певною трудовою діяльністю може обмежуватися судом (ст. 31 КК України). Зокрема, в разі скоєння громадянином певного злочину суд може позбавити його на строк до 5 років права займати виборні посади у громадських організаціях, державні посади, заборонити займати інші посади або займатися певною діяльністю. Однак це може бути лише часткове і тимчасове обмеження трудової правосуб'єктності. Повне позбавлення трудової правосуб'єктності не допускається. Крім того, власник підприємства вправі запроваджувати обмеження щодо зайняття посад, пов'язаних із безпосередньою підпорядкованістю або підконтрольністю, для близьких родичів чи свояків (ст. 25-1 КЗпП).

Певні обмеження передбачено законодавством про працю, які направлені на охорону здоров'я працівника на виробництві. Згідно з ч. 5 ст. 24 КЗпП забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. Для певних категорій працівників власник зобов'язаний створити пільговий режим праці. Зокрема, особливий характер має правосуб'єктність інвалідів. Згідно із КЗпП (ст. 172 та ін.) у випадках, передбачених законодавством, на власника покладається обов'язок створити пільгові умови праці таким працівникам, встановити скорочений або неповний робочий час, організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування.

Розвиток ринкових відносин приніс нові тенденції щодо формування попиту на ринку праці, які у свою чергу відбиваються на трудовій правосуб'єктності громадян. Чітко прослідковується нехтування працівників старшого віку. Сьогодні досить часто в оголошеннях про підбір кадрів можна зустріти цілий ряд вимог, не передбачених законодавством, встановлених фірмами, приватними підприємствами та ін.

Оскільки в Конституції України не закріплений обов'язок працювати і право на отримання гарантованої роботи, а Конституцією (ст. 43) та Законом України "Про зайнятість населення" передбачено, що примушення до праці в будь-якій формі не

допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством України, то трудова правосуб'єктність працездатного громадянина може бути ним і не реалізована. У подальшому це може відбитися певним чином на рівні його пенсійного забезпечення: такий громадянин не матиме права на трудову пенсію, яка формується у рамках загальнообов'язкового пенсійного страхування. Однак будь-яка непрацездатна особа має право на соціальну допомогу, розмір якої, звичайно, нижчий, ніж розмір трудової пенсії.

Обсяг трудової правосуб'єктності складають трудові права та обов'язки працівника. Найважливіші трудові права працівника названі в ст. 43-45 Конституції України, статті 23, 24 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права 1966 р. і деяких інших міжнародно-правових актах.

Основні трудові права працівників закріплені в ст. 2 КЗпП: право на працю, на відпочинок, на здорові й безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки і на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

Держава 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.

Згідно із ст. 139 КЗпП працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Чинним трудовим законодавством передбачено гарантії здійснення працівниками своїх прав і відповідальність за виконання трудових обов'язків. Гарантії трудових прав встановлені при прийомі на роботу, зміні трудового договору, його припиненні.

Гарантії в одних випадках попереджають порушення зобов'язаними суб'єктами трудових прав, в інших - встановлюють межі дій зобов'язаних осіб, у третіх - забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, що порушують зазначені права, у четвертих - забезпечують компенсацію матеріальної шкоди, викликані їх порушенням за рахунок винних осіб.

Так, до гарантій здійснення права на працю відносяться норми, що регулюють діяльність державної служби зайнятості, яка створюється для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.

Чинне законодавство про працю забороняє необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу, надає громадянам право його оскарження в судовому порядку, передбачає можливість переведення працівника на іншу роботу тільки за згодою працівника, обмежує звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, передбачає необхідність отримання власником попередньої згоди профспілкового органу, крім деяких випадків.

Право займатися трудовою діяльністю мають також іноземці. Іноземці мають рівні з громадянами України права та обов'язки в трудових відносинах, якщо інше не передбачене законодавством України і міжнародними договорами України. Іноземці, які постійно проживають в Україні, мають право працювати на підприємствах, в установах і організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України.

Іноземці, які іммігрували в Україну для працевлаштування на певний термін, можуть займатися трудовою діяльністю відповідно до отриманого у встановленому порядку дозволу на працевлаштування.

Іноземці не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законодавства України призначення на ці посади або заняття такою діяльністю пов'язане з приналежністю до громадянства України. Так, згідно зі ст. 4 Закону України "Про державну службу" право на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які здобули відповідну освіту і професійну підготовку і пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України.

Іноземець не може бути нотаріусом в Україні (ч. 1 ст. 3 Закону України "Про нотаріат").

3. В Україні як роботодавці виступають держава (для державних службовців, військовослужбовців, співробітників органів внутрішніх справ, суддів, прокурорських працівників), державні та комунальні підприємства, установи й організації, колективні підприємства й організації, приватні організації, фізичні особи.

Представником держави у сфері застосування праці виступають відповідне міністерство, Фонд державного майна України, органи місцевого самоврядування. Колективний власник реалізує своє право власника через загальні збори співвласників. Приватний власник, окремий громадянин реалізує своє право роботодавця безпосередньо.

Власник зобов'язаний забезпечити громадянинові, праця якого використовується, соціальні, економічні гарантії і права, передбачені законом.

Власник здійснює управління виробництвом як безпосередньо, так і за допомогою уповноваженого ним на управління органу. Це може бути одноосібний орган (посадові особи) або колегіальні органи (ради, правління, комітети). Структуру органів управління визначає саме підприємство.

Уповноваженим власником на управління особою виступає керівник підприємства, який наймається (призначається) власником або обирається власниками майна. При призначенні чи обранні власником або уповноваженим ним органом керівника підприємства на посаду, з ним укладається контракт (договір, угода), в якому визначаються права, строки, обов'язки і відповідальність керівника підприємства перед власником та трудовим колективом, умови його матеріального забезпечення і звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених контрактом (договором, угодою) та законодавством України. Керівник підприємства самостійно вирішує питання діяльності підприємства, за винятком віднесених статутом до компетенції інших органів управління даного підприємства. Власник майна не має права втручатися в оперативну діяльність керівника підприємства.

Керівник підприємства відіграє головну роль в складі адміністрації як суб'єкта трудового права на державних і комунальних підприємствах.

Адміністрація є уповноваженим власником органом і являє собою коло посадових осіб, наділених владно-розпорядними повноваженнями і які здійснюють оперативне управління процесом праці на підприємстві. Термін "адміністрація" в законодавстві не закріплений.

Під адміністрацією слід розуміти керівника підприємства, його заступників, керівників і фахівців підрозділів апарату управління і структурних підрозділів (виробництв, цехів, відділів, відділень, дільниць, ферм та інших аналогічних підрозділів підприємств), а також майстрів і старших майстрів. Всі вони призначаються на посаду і звільняються з посади керівником підприємства.

Уповноважений власником орган виступає суб'єктом трудового права, будучи стороною у відносинах з трудовим колективом і уповноваженими на представництво трудовим колективом органами по встановленню умов праці, застосуванню чинного законодавства про працю.

У зарубіжному трудовому праві не застосовується термін "власник або уповноважений ним орган". Сторонами індивідуального трудового правовідношення є найманий працівник і роботодавець (підприємець). Як пише І.Я. Кисельов, "роботодавець" - термін, вживаний в Німеччині та в ряді інших країн; "підприємець" - термін, вживаний головним чином в англосаксонських країнах, а також у конвенціях та інших актах МОП. В останні роки в актах і документах МОП, перекладених російською мовою, використовується термін "роботодавець" (Киселев Й.Я. Цит. раб. - С. 50).

Очевидно, що в новому Трудовому кодексі необхідно сторони індивідуального трудового правовідношення іменувати "найманий працівник" і "роботодавець", при цьому в ст. 1 серед основних термінів дати визначення вказаних суб'єктів. На думку багатьох науковців, роботодавець - це підприємство, установа, організація незалежно від форми власності або фізична особа, котра уклала трудовий договір з працівником.

Що стосується терміна «роботодавець», то під ним розуміють власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання або фізичні особи, які використовують найману працю; власників розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародних), філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачене міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. У ст. 1 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15 вересня 1999 р. роботодавець визначається як власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Фізична особа - суб'єкт підприємницької діяльності без створення юридичної особи і фізична особа, яка використовує працю громадян для особистого обслуговування, також нарівні з іншими роботодавцями зобов'язані вести трудові книжки на працівників, котрі працюють у них за трудовим договором понад п'ять днів.

Запроваджена обов'язкова письмова форма трудового договору між працівником і фізичною особою - роботодавцем з обов'язковою реєстрацією такого трудового договору у державній службі зайнятості за місцем проживання роботодавця у порядку, визначеному Міністерством праці та соціальної політики України.

Тема 5. Правовідносини в сфері трудового права.

Питання для обговорення:

1. Поняття трудових правовідносин.
 2. Умови виникнення трудових правовідносин: трудова правоздатність та дієздатність, правова норма, юридичний факт.
 3. Підстави виникнення трудових правовідносин.
 4. Зміст трудових правовідносин.
-

Правові відносини в суспільстві формуються і розвиваються внаслідок наявності правових норм, які приймаються державою для регулювання суспільних відносин. Вступаючи в правові відносини, люди зовсім не мають на меті створити такі відносини. Людину, перш за все, цікавить одержання бажаного результату: щось купити чи продати, переїхати до необхідного їй місця, заробити і одержати винагороду за свою працю тощо.

Виникають зв'язки між людьми. Саме ці зв'язки і є відносинами. Але вони ще не є правовими. Правовими вони стають тому, що для регулювання цих відносин держава прийняла певні правові норми. Отже, правовими відносинами є фактичні суспільні відносини, що урегульовані нормами права.

Об'єктом регулювання трудового права в період переходу до ринкових відносин є відносини по працевлаштуванню, що можуть передувати трудовим відносинам, трудові відносини у зв'язку із застосуванням праці громадянами як робітниками або службовцями, колективні правові відносини, що є похідними від трудових відносин, та відносини, які тимчасово або постійно приходять на зміну трудовим відносинам.

Головними в цій системі відносин є трудові, навколо яких групуються інші відносини. І головними вони є тому, що трудова діяльність по створенню матеріальних і духовних цінностей та по наданню послуг є самою важливою сферою життя людей.

Виникнення трудових відносин пов'язується з поєднанням робочої сили із засобами виробництва і використанням цих засобів для створення матеріальних чи духовних благ та надання послуг. Таке поєднання робочої сили із засобами виробництва визначає характер праці і спосіб залучення працівників до праці.

Характер праці є визначальним у соціально-економічному аспекті місця і ролі працівника, найбільш істотних рис суспільних відносин, що вказують на становище працівника в системі суспільного виробництва, на його відносини до засобів виробництва.

Виробничі відносини поєднання робочої сили із засобами виробництва, безпосереднього створення матеріальних благ і їх розподілу включають в собі **суспільні трудові відносини** як вольову форму відносин між працівником і власником та його підприємством, установою, організацією, що складаються в зв'язку з реалізацією права на працю.

Трудові відносини не слід ототожнювати з відносинами, що пов'язані з працею. Існують відносини, в яких праця є їх первинною основою або їх елементом, що сприяє головному елементу — майновому або особистому немайновому. Між суб'єктами можуть виникати відносини, предметом яких є виконання певної роботи. Але така праця не завжди створює суспільні трудові відносини, і регулюватись вони можуть не трудовим, а цивільним правом.

Таким чином, виконання певної праці є настільки загальною ознакою більшості відносин у суспільстві, що вона не дає можливості визнати ті чи інші відносини суспільно трудовими. Лише ті відносини, що пов'язані з працею і мають її своїм змістом, визначають порядок і умови застосування праці, спрямовані на організацію самого процесу праці в певній суспільній формі і в своїй сукупності створюють цей процес, є суспільно трудовими. Праця становить не тільки первинну основу, а й саме існування цих відносин.

Зміст суспільних відносин, що виникають із найманої праці при застосуванні громадянами своєї здатності до праці, визначають самі учасники цих відносин. Але цей зміст регулюється і направляється правовими нормами, що надають відносинам правову форму. Самі учасники відносин своїми вольовими діями не можуть придати відносинам юридичну форму, якщо відсутня правова норма, що спрямована на регулювання цих чи подібних відносин.

В науці трудового права визначення поняття трудових правовідносин проводиться, виходячи із легального визначення трудового договору, що дається в статті 21 Кодексу законів про працю України. **Трудові відносини виникають із угоди між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, а також фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.**

Трудові відносини вміщують у собі моменти об'єктивної і суб'єктивної волі. Об'єктивною вона виступає як воля держави, оскільки існування трудових прав, обов'язків і правовідносин забезпечується законодавчими актами про працю, що затверджуються державою.

Отже, **трудові правовідносини** можливі тоді, коли існують фактичні трудові відносини, що потребують правової форми, тобто перетворення в правові відносини. Іншими словами, **трудові правовідносини становлять собою форму, в якій суспільні трудові відносини можуть існувати в суспільстві.**

Коли ми вживаємо термін «фактичні суспільні чи трудові відносини», це зовсім не означає, що ці відносини не займані правом. Порядок проведення певних дій, з якими закон пов'язує виникнення правових відносин, досить часто урегульований правом і становить певний правовий процес.

Основне для правильного розуміння правових відносин є те, що коли відсутня норма права, то відсутні й правовідносини. Норма права при її наявності виступає як модель правових відносин. Але сама вона не породжує правовідносин, оскільки всяка юридична норма є судженням загального характеру про належну поведінку. Прямого зв'язку з конкретним суб'єктом правових відносин норма не має. Для виникнення правовідносин необхідна подія або дія, що передбачається нормою, і має характер юридичного факту, з наявністю якого законодавець пов'язує виникнення правових відносин.

Юридичний факт також не створюється правовою нормою. Він створюється певними діями людей, які можуть і не усвідомлювати, чи вписуються їх дії в дозволене правовою нормою.

Правовідносини виникають або відповідно до норми, або всупереч нормі права, в її порушення. При порушенні норми повинні зреагувати органи охорони правопорядку, органи, що здійснюють нагляд, шляхом втручання аж до застосування відповідних санкцій.

Трудові правовідносини виникають з моменту, коли трудящий уклав з власником чи підприємством, установою, організацією трудовий договір і приступив до виконання своєї

трудової функції. А оскільки для своєї життєдіяльності і відтворення людина повинна постійно добувати матеріальні блага, засоби для життя, трудові правовідносини на відміну від цивільних є тривалими, що продовжуються протягом усього часу її працездатності. Припиняються ці відносини тільки за волевиявленням їх суб'єктів у зв'язку з виходом на пенсію або внаслідок смерті працівника.

Трудові правовідносини виступають як форма і умова існування фактичних трудових відносин, є засобом його конкретизації і закріплення. У свідомості фактичні трудові відносини завжди відображаються як правовідносини, хоча в дійсності останні є лише формою суспільних трудових відносин.

Як відносини між конкретними суб'єктами трудові відносини відображають особисту, суб'єктивну волю їх учасників, що знаходить закріплення в трудовому договорі, що укладається між сторонами. Таким чином, **трудові правовідносини** — це двохсторонні відносини працівника з власником або створюваним ним підприємством, установою, організацією по виконанню за винагороду роботи по обумовленій спеціальності, кваліфікації або посаді, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків.

2. Умови виникнення трудових правовідносин.

Особою, яка зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою є громадянин. З моменту, коли він уклав трудовий договір і приступив до виконання своєї трудової функції, він стає працівником. Але для того, щоб стати працівником громадянин повинен володіти трудовою правоздатністю і трудовою дієздатністю.

Поняття правоздатності та її зміст визначаються статтями 9 та 10 Цивільного кодексу України. **Правоздатністю** визнається здатність громадян мати цивільні права та обов'язки. Вона виникає з моменту народження громадянина і закінчується смертю. Зміст правоздатності проявляється у тому, що громадяни можуть мати майно в особистій і приватній власності, користуватися жилими приміщеннями та іншим майном, успадковувати і заповідати майно, обирати рід занять, місце проживання, мати права автора твору науки, літератури і мистецтва, відкриття, винаходу, раціоналізаторської пропозиції, промислового зразка, а також мати інші майнові та особисті немайнові права.

Правоздатність є елементарним, первинним правовим відношенням, тому становить необхідну умову для особи як учасника правових відносин, що по суті є результатом реалізації правоздатності. Тому правоздатність становить собою визнану державою можливість особи вступати в різні правові відносини. Реалізація цієї можливості щодо праці гарантується і юридично забезпечується тим, що держава покладає на власників, на підприємства, установи, організації обов'язок сприяти здійсненню громадянами своїх прав. Як і всякі правові відносини правоздатність має в своїй основі юридичний факт.

Однією з сторін трудових правовідносин може бути тільки громадянин, здатний до праці. Обов'язок виконувати доручену роботу він повинен здійснювати особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі .

Групова правоздатність громадян України є рівною для всіх, оскільки її обсяг визначається єдиною ознакою — особистою здатністю до праці незалежно від статі, національності, раси, майнового стану, національного походження.

Виникає трудова правоздатність, як правило, з досягненням шістнадцятирічного віку. Як виняток, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до

продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійних навчально-виховних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час до досягнення ними чотирнадцятирічного віку. Але і в цьому випадку необхідна згода одного із батьків або особи, що його замінює.

Допускаючи в окремих випадках працю неповнолітніх, трудове законодавство передбачає для них такі умови праці, які забезпечують їм нормальний фізичний і Духовний розвиток (додаткові заходи по охороні праці, скорочення тривалості робочого дня, подовжені відпустки тощо).

Обмеження трудової правоздатності означає обмеження в праві працювати за здібностями. А оскільки особиста праця, як правило, є джерелом існування працевздатних людей, повне позбавлення права працювати не допускається. Обмеження правоздатності може полягати в обмеженні права громадянина виконувати певну роботу або займати певні посади. Таке обмеження проводиться в інтересах суспільства у випадках, коли громадянин використовує чи може використовувати заняття тією чи іншою діяльністю на шкоду суспільству.

Суб'єкти трудових правовідносин володіють також **дієздатністю**. Під дієздатністю розуміється здатність громадянина (а також юридичної особи) своїми діями набувати для себе права і створювати для себе обов'язки. Визначення дієздатності також дається в Цивільному кодексі України. Трудова дієздатність настає з того ж віку, що й трудова правоздатність. Громадянин може бути позбавлений трудової дієздатності повністю або частково лише за рішенням суду.

Оскільки трудова правоздатність і трудова дієздатність настають одночасно, з досягненням громадянином визначеного в законі віку, в юридичній літературі з трудового права прийнято говорити про трудову праводієздатність як єдине поняття.

Суб'єктом трудових правовідносин виступають також підприємства, установи, організації, власники створюваних юридичних осіб, фізичні особи, які надають працівнику роботу. Переважно це юридичні особи. Юридичними особами визнаються організації, які мають відокремлене майно, можуть від свого імені набувати майнові і особисті немайнові права і нести обов'язки, бути позивачами і відповідачами в суді.

Підприємство є самостійним господарюючим статутним суб'єктом, що має самостійний баланс, розрахунковий та інші рахунки в установах банку, печатку з своїм найменуванням. Воно може здійснювати всякі види господарської діяльності, що не заборонені законом і відповідають меті, що передбачена статутом.

Для того, щоб бути суб'єктом трудових правовідносин підприємству не обов'язково потрібно мати статус юридичної особи. У трудових правовідносинах підприємство виступає передусім як роботодавець й організатор колективної праці. Тому можливі такі випадки, коли підприємство не є юридичною особою, але може вступати в трудові відносини. Суспільно-економічний зміст трудової правосуб'єктності підприємств саме й полягає в тому, що їм надана можливість самостійно приймати на роботу працівників шляхом укладення трудових договорів. Підприємство повинно бути в змозі організувати виробничий процес і виплачувати працівникам заробітну плату.

Свою правоздатність підприємство здійснює через органи або представників, які діють у межах наданих їм повноважень. Саме власник або уповноважений ним орган виступають від імені цього підприємства, здійснюють його права і несуть обов'язки в трудових

правовідносинах. Власнику і уповноваженому ним органу належить право найму і звільнення працівників.

Другою умовою виникнення трудових правовідносин є наявність правової норми. Ми вже звертали увагу на те, що правові відносини є формою фактичних суспільних відносин. Люди для одержання бажаного результату вступають у фактичні відносини з іншими громадянами та юридичними особами, не звертаючи уваги на те, чи будуть ці відносини набувати форму правових. Незалежно від волі учасників фактичних відносин, коли ці відносини урегульовані правом, коли є відповідна правова норма, то фактичні відносини з моменту їх створення стають правовими.

Нарешті, третьою умовою виникнення трудових правовідносин є наявність юридичного факту, з яким чинне законодавство пов'язує виникнення правових наслідків. Трудові правовідносини, за загальним правилом, виникають з двосторонніх юридичних актів, які становлять, з одного боку, погоджене волевиявлення громадянина, який бажає одержати роботу саме на даному підприємстві, а з другого — рішення власника або уповноваженого ним органу. Таким двостороннім актом є угода про вступ на роботу робітника або службовця.

Юридичними фактами, що виступають як підстави виникнення трудових правовідносин є адміністративний акт призначення на посаду, вибори, адміністративний акт розподілу на роботу після закінчення окремих видів навчальних закладів, трудовий договір.

3. Підстави виникнення трудових правовідносин.

Юридичні підстави виникнення трудових правовідносин визначаються формами реалізації громадянами права на працю і формами залучення громадян до праці. Для того, щоб між конкретними суб'єктами виникли трудові правовідносини, повинні відбуватися такі правомірні волевиявлення людей, які мали саме намір викликати передбачені законом наслідки.

Основною, переважною підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір. Навіть тоді, коли застосовуються інші підстави виникнення трудових правовідносин, такі як адміністративний акт призначення на посаду, проводяться вибори або конкурсне заміщення посад чи здійснюється розподіл на роботу після закінчення навчання в певних навчальних закладах, оформлення трудових відносин проводиться укладенням трудового договору, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і угодою між сторонами.

Укладенням трудового договору сторони створюють обставини, з якими норми права пов'язують здійснення трудових правовідносин. Навіть перебуваючи в трудових правовідносинах для набуття певних суб'єктивних прав необхідні обумовлені нормами права юридичні факти. Так, для одержання премії працівник повинен досягти певних об'єктивних показників. Ці показники передбачаються в Положеннях про преміювання і становлять собою юридичні факти, з якими закон пов'язує виникнення правових відносин по преміюванню.

Водночас можуть бути випадки, коли досягнувши необхідних показників для преміювання, виникають юридичні факти, які цілком або частково позбавляють працівника права на преміювання.

Основним методом залучення до праці працездатних громадян в Україні є метод добровільного вступу в трудові правовідносини. Цей вступ здійснюється саме шляхом укладення трудового договору.

Встановлюючи конкретні трудові відносини працівника, трудовий договір визначає його трудовий стан з підприємством, установою, організацією. Працівник одержує для себе за винагороду певного роду роботу, що відповідає необхідній спеціальності і кваліфікації. Ця

робота повинна виконуватись повсякденно з підкоренням внутрішньому трудовому розпорядку, що діє на даному підприємстві, в установі, організації.

Поки трудовий договір між сторонами не укладений, трудові правовідносини відсутні. Але вже сама процедура укладення трудового договору є процесом виникнення трудових правовідносин. При укладенні договору протистоять один одному працівник і роботодавець. Вже на цій стадії часто діє норма трудового права. В окремих випадках, передбачених законом, роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір. Це може бути тоді, коли місцеві органи державної виконавчої влади встановлюють для підприємств, установ, організацій квоту прийняття на роботу певних категорій громадян (молоді, інвалідів тощо), а також коли такий обов'язок на роботодавця покладається законом.

Трудовий договір — єдиний договір у всій системі галузей права, коли один суб'єкт внаслідок укладення договору підпадає під підкорення іншому. Саме в цьому проявляється «хазяйська» влада власника засобів виробництва, яка організована в формі піраміди і здійснюється директорами, начальниками, контролерами, майстрами тощо. Підтримання на певному рівні функції підкорення стає однією з важливих функцій усього процесу виробництва.

Трудові відносини, що виникають на основі трудового договору, існують також у часі. Однак у цілому ряді випадків, крім трудового договору, трудові правовідносини виникають із складних юридичних фактичних складів, до яких можна віднести призначення державних службовців на посади, що пов'язані з здійсненням владних або розпорядчих повноважень; обрання на виборні посади; направлення на роботу молодих спеціалістів і молодих робітників після закінчення ними відповідних навчальних закладів.

Саме сукупність цих фактів, необхідних для виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин у поєднанні з трудовим договором і створюють складний юридичний фактичний склад. Усі вони становлять собою правомірне волевиявлення, що здійснюється саме з метою встановлення трудових правовідносин. Таким чином, складний юридичний фактичний склад є не одноразовим фактом, а сукупністю послідовно здійснюваних фактів. При цьому для виникнення правовідносин у повному обсязі необхідно, щоб здійснювались послідовно всі факти цього складу. Кожний з цих фактів має своє певне юридичне значення, тому при його відсутності правові відносини можуть і не виникнути.

Виникнення кожного конкретного правовідношення по посаді, що пов'язана з виконанням владних і розпорядчих повноважень, визначається порядком формування державного органу і способу комплектування його особового складу.

Особливість правового стану органів державної влади і управління, що мають своїми повноваженнями виконання державних функцій, обумовлює й особливий характер трудових правовідносин громадян, які поступають на державну службу по організації і керівництву відповідними сферами суспільного життя.

Державна служба в Україні — це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Такі особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження.

Особливістю адміністративного акту призначення на посаду є те, що таке призначення здійснюється органом або особою, яка не є стороною трудових відносин, що виникають.

Волевиявлення громадянина, якого призначають на посаду, як правило, не співпадає у часі з волевиявленням державного органу чи службової особи, якій належать повноваження вирішувати питання про призначення на посаду.

Правовий статус вищих службових осіб органів законодавчої і державної виконавчої влади, прокуратури та судових органів регулюється Конституцією та спеціальними законами України.

Указ, постанова, наказ чи іншої форми акт про призначення на посаду має правоутворюючий характер, оскільки особа, що представлена до призначення, не може приступити до виконання обов'язків по посаді до видання цього акту.

Вибори на посаду, як підстава виникнення трудових правовідносин, можуть здійснюватись двома шляхами: проведенням прямих чи представницькими органами виборів на заміщення певних посад в державних чи судових органах, а також шляхом конкурсного підбору кадрів.

Обрання на виборну посаду становить собою найбільш демократичний порядок заміщення посад у різних державних органах. Особливістю, що характерна для цієї підстави виникнення трудових правовідносин є те, що особи чи організації, які проводять обрання, як правило, не відносяться до суб'єктів цих трудових відносин.

Особи, що обрані на певні посади в своїй діяльності, як правило, підконтрольні органам, що їх обрали і періодично повинні перед ними звітувати. Обрання проводиться на певний строк, що встановлюється для відповідної посади законом або іншим нормативним актом.

Обрання на посаду також становить собою складний юридичний фактичний склад з юридичних неоднорідних актів. Перед обранням на виборну посаду з кандидатом проводиться бесіда і досягається згода на заняття цієї посади, в окремих випадках від кандидата вимагається згода на участь у виборах у формі письмової заяви.

Обирається на посаду загальними, рівними і прямими виборами при таємному голосуванні Президент України. В такому ж порядку обираються депутати Верховної Ради України, для яких виконання депутатських обов'язків є виконанням основної трудової функції.

Вибори депутатів і голів сільських, селищних, районних, міських, районних у містах, обласних Рад регулюються відповідним Законом України. Виборчий процес здійснюється на принципах вільного і рівноправного висунування кандидатів у депутати і кандидатів на посаду голови Ради, гласності і відкритості, рівних можливостей для всіх кандидатів у проведенні виборчої кампанії, свободи агітації, також на принципах загального, рівного і прямого виборчого права при таємному голосуванні.

Виборними працівниками в Україні є всі судді. Добір кандидатів у судді здійснюється за результатами кваліфікаційного екзамену. Порядок обрання суддів регулюється Законом України «Про статус суддів».

Особливим порядком підбору працівників на посади є конкурс. Конкурс дозволяє відбирати на заняття певної посади кращого з претендентів. При конкурсі право підбору працівників належить не керівнику підприємства, установи, організації, а колективному органу, який таємним голосуванням вирішує питання, хто з претендентів на посаду найбільш відповідає вимогам цієї посади.

Порядок проведення конкурсу для вступу на державну службу регулюється Положенням, що затверджується Кабінетом Міністрів України. Дані про вакансії посад державних службовців публікуються і поширюються через засоби масової інформації не пізніше як за один місяць до проведення конкурсу.

Конкурсний порядок заміщення посад практикується в науково-дослідних установах, в театральньо-видовищних організаціях. Заміщення посад педагогічних працівників вищих навчальних закладів на конкурсній основі проводиться у випадках, коли іншим шляхом щ посади не можна заповнити.

Але обрання по конкурсу — це ще не укладення трудового договору. Це — лише підстава для його укладення. Керівник підприємства, установи, організації при наявності процедурних порушень порядку проведення конкурсу, може скасувати результати конкурсу і призначити новий конкурс.

Досить поширеною раніше підставою виникнення трудових правовідносин визнавався акт персонального розподілу молодих спеціалістів і молодих робітників після закінчення ними відповідних навчальних закладів. Усі особи, які закінчували вищі, середні спеціальні та професійно-виховні навчальні заклади підлягали персональному розподілу і зобов'язані були відпрацювати після розподілу 2-3 роки залежно від виду навчального закладу. Особи, які закінчували вищі і середні спеціальні навчальні заклади, внаслідок адміністративного акту персонального розподілу набували статус молодого спеціаліста. Випускники професійно-виховних навчальних закладів набували статусу молодих робітників.

4. Зміст трудових правовідносин.

Трудові правовідносини є зобов'язальними відносинами. В рамках трудових відносин кожний із суб'єктів має визначені законом і взаємною угодою права і обов'язки. Відносини, що встановлюються між працівником і роботодавцем, зобов'язують цих суб'єктів проводити певні дії по виконанню трудової функції, по виплаті винагороди за проведену роботу. Ці зобов'язання носять **майновий характер**.

Але виробництво здійснюється не тільки для того, щоб створювати матеріальні блага. Воно одночасно є і виробництвом життя суспільства. Прикладом може служити кризовий стан виробництва, що в свою чергу призвів до кризового стану суспільства, до його зuboжіння.

Поряд з майновими зобов'язаннями трудові правовідносини включають у собі зобов'язання **немайнові**.

Хоча формально сторони, вступаючи в трудові правовідносини, є рівноправними, наявність у власника або уповноваженого ним органу засобів виробництва зводить його в пануюче становище. Працівник підпадає у залежність до власника не тільки фактично, а й у правовому значенні, що закріплено статтею 21 Кодексу законів про працю України.

Таким чином, з установленням трудових правовідносин кожна з сторін набуває певні суб'єктивні права і несе відповідні обов'язки. Суб'єктивні трудові права працюючих по найму становлять собою реалізацію і конкретизацію основних прав, що визначені Конституцією України і конкретизовані в інших законодавчих актах про працю.

Трудове законодавство чітко не окреслює меж дозволеної поведінки працівників при реалізації суб'єктивних прав. Важливо, щоб працівник не зловживав своїми правами і не вступав у протиріччя із законом і нормами моралі.

Суб'єктивними правами і обов'язками володіє кожний працівник як учасник трудових правовідносин. Ці права, а до них слід віднести право на працю, право на відпочинок, на здорові і безпечні умови праці тощо, визначають правовий статус працівника.

Компонентом урегулювання поведінки працівників в рамках трудових правовідносин є їх трудові правовідносини. До таких обов'язків необхідно віднести сукупність належних дій працівників, що пов'язані з їх участю особистою працею у здійсненні завдань того підприємства, установи, організації, з якими вони перебувають у трудових правовідносинах.

Обсяг і характер трудових обов'язків залежить від багатьох факторів і конкретизуються вони стосовно до роду роботи (спеціальність, кваліфікація, посада) і особи працівника.

Найбільш загальні і важливі трудові обов'язки працюючих сформульовані в Кодексі законів про працю України і в Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку. До

загальних обов'язків працюючих у трудових правовідносинах належить: виконання обумовленої при поступанні на роботу трудової функції; тимчасове виконання роботи, що не відноситься до трудової функції працівника при наявності в цьому потреби; додержання встановленої міри праці; забезпечення належної якості роботи; додержання режиму робочого дня; додержання правил по техніці безпеки, технологічного режиму і бережливого ставлення до майна підприємства.

Обов'язок виконання певної трудової функції означає, що працівник у трудових правовідносинах зобов'язаний не до виконання певного трудового завдання, по закінченні якого трудові правовідносини припиняються, а до періодичного виконання певної роботи, що визначається спеціальністю, кваліфікацією або посадою переважно без визначення строку.

Як загальне правило, власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. У виняткових випадках, таких, як виробнича потреба, необхідність тимчасової заміни відсутнього працівника, в разі простою власник або уповноважений ним орган може переводити працівників на необумовлену трудовим договором роботу без згоди на це працівника. Але таке переведення можливе тільки на певний визначений законом строк.

Виконання певної трудової функції нормується або кількістю продукції, що має бути виготовлена протягом певного періоду часу, або часом, протягом якого повинна виконуватись робота.

Встановлені норми виробітку, норми часу і норми обслуговування є обов'язковою мірою продуктивності праці. Працівник вважається таким, що справляється із виконанням своїх обов'язків, якщо він протягом встановленого робочого часу виконує необхідну для даної роботи норму виробітку.

Але від працівника вимагається виконання певної роботи не тільки у визначеній кількості, а й забезпечення належної якості роботи. Продукція, що виробляється, повинна бути якісною. Обов'язок працівника щодо якості виконуваної роботи полягає не тільки в тому, щоб працівник намагався досягнути певних наслідків, а й в тому, щоб забезпечити належну якість результату.

Для кожного працюючого правилами внутрішнього трудового розпорядку встановлений режим використання робочого часу. До нього відноситься початок і закінчення робочого дня, перерви в роботі, раціональне використання часу роботи. Працівник повинен розподілити свою роботу на тривалість усього робочого дня, пристосуватись до загального трудового режиму. Додержання режиму робочого дня дозволяє правильно організувати відпочинок працівників, забезпечує їм можливість використовувати вільний від роботи час за своїм розсудом.

При забезпеченні кількісних і якісних показників своєї праці, працівник зобов'язаний бережливо, економно і ефективно використовувати засоби виробництва, дотримуватись правил по техніці безпеки, технологічного і технічного режимів.

Усякий відступ від правил технічної експлуатації і технологічного режиму пов'язаний з певним виробничим ризиком. Працівник не має права проводити такі дії, які прямо заборонені правилами, проводити будь-які експерименти, хоча б і в інтересах виробництва, якщо проведення їх пов'язане із загрозою для самого працівника і осіб, що його оточують.

До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, яких ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; ознайомити працівника з правилами внутрішнього

трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Важливим обов'язком власника або уповноваженого ним органу є своєчасна виплата винагороди за працю, проведення інших виплат, що належать працівнику в зв'язку з виконанням роботи. Системи заробітної плати працюючих будуються на їх заінтересованості в результатах особистої праці.

Суб'єктивні права і обов'язки учасників трудових правовідносин реалізуються в трудовому процесі. Вони тісно пов'язані між собою. Окремі з цих прав і обов'язків, що кореспондуються (тобто праву працівника відповідає певний обов'язок власника або уповноваженого ним органу, і навпаки), створюють елементи трудових правовідносин різного характеру. Але всі вони не можуть існувати без єдиного складного трудового правовідношення.

СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ

Безробітні – працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів через відсутність належної роботи, зареєстровані в Державній службі зайнятості, справді шукають роботу і здатні приступити до праці.

Вахтовий режим роботи – особлива форма організації робіт, специфіка якої полягає у використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного перебування за умови, коли не може бути забезпечене щоденне повернення працівників до місця проживання.

Відпустка – встановлена законом, колективним договором або трудовим контрактом певна кількість календарних днів безперервного відпочинку, які надаються працівникові роботодавцем у календарному році, із оплатою або без оплати їх з збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час.

Відсторонення працівника від роботи – тимчасове усунення працівника від виконання роботи за рішенням уповноважених на це органів, як правило, з одночасним припиненням виплати заробітної плати, яке може мати місце тільки у випадках, встановлених законодавством.

Вихідна допомога – грошова сума, що виплачується одноразово у встановлених законодавством про працю випадках у разі припинення трудового договору.

Внутрішній трудовий розпорядок – врегульована нормами трудового права система відносин, що складається всередині трудового колективу підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, при виконанні виробничих завдань і яка забезпечує здійснення суб'єктивних прав та виконання обов'язків усіма учасниками трудового процесу.

Джерела трудового права – це спосіб вираження норм права, що призначені регулювати трудові та інші суспільні відносини, пов'язані із застосуванням і організацією найманої праці.

Дисципліна праці – сукупність нормативно-правових приписів, які регулюють обов'язки сторін трудових правовідносин, спрямованих на забезпечення належного процесу праці.

Дисциплінарна відповідальність – обов'язок порушника трудової дисципліни притерпіти негативні наслідки правового, організаційного чи матеріального характеру.

Дисциплінарне стягнення – заходи правового впливу до порушників трудової дисципліни, що зобов'язують їх притерпіти негативні правові наслідки.

Дисциплінарний проступок – протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків.

Зайнятість - діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі

Заміщення – це виконання працівником разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Заробітна плата – винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконаної роботи, а також виплати компенсаційного та стимулюючого характеру.

Зміст трудових правовідносин – обсяг взаємних суб'єктивних трудових прав та обов'язків учасників трудових правовідносин.

Індexсація заробітної плати – встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів громадян, що дає можливість частково або повністю відшкодувати їм подорожчання споживчих товарів і послуг.

Індивідуальні трудові спори – неврегульовані суперечності між роботодавцем та працівником з питань застосування законів та інших нормативно-правових актів про працю, колективного договору, угоди, а також умов трудового договору (контракту), про які заявлено у відповідний юрисдикційний орган.

Кваліфікація – ступінь та вид професійної підготовки, необхідні для виконання певного роду роботи.

Колективний договір - угода, яка укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і виборними органами первинних профспілкових організації, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих та інших соціально-економічних відносин та нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплати, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально - побутові пільги для працівників.

Колективні трудові спори (конфлікти) – неврегульовані суперечності між працівниками та роботодавцями з приводу встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

Комісія по трудових спорах – орган для розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях між працівниками, з одного боку, і роботодавцем – з другого, за винятком спорів, які згідно із законом підлягають розглядові безпосередньо в судах.

Контракт – особливий вид трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (зокрема матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору можуть встановлюватися за угодою сторін.

Локальні нормативні акти про працю – прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі, організації правила загальнообов'язкової поведінки працівників та роботодавців, що регулюють відносини у сфері праці.

Матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати майнову шкоду, яку він спричинив винними протиправними діями (бездіяльністю) власнику підприємства, установи, організації або роботодавцю – фізичній особі, з якими він перебуває в трудових правовідносинах у порядку та в розмірах, встановлених трудовим законодавством.

Метод трудового права — це сукупність засобів, прийомів, способів юридичного впливу на поведінку учасників відносин у сфері праці.

Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства – функція, яка здійснюється спеціально уповноваженими державними органами, а також громадськими організаціями з метою запобігання та припинення правопорушень у сфері праці.

Надурочні роботи – роботи понад встановлену тривалість робочого часу, які виконуються за розпорядженням роботодавця або з його відома у випадках, встановлених законодавством.

Ненормований робочий день – особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у випадках неможливості нормування трудового процесу.

Обмежена матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати шкоду, яку він спричинив роботодавцю в розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку.

Оплата праці – встановлена угодою сторін (не нижче державного мінімуму) та передбачена колективними договорами, угодами систематична винагорода працівника за виконану роботу згідно трудового договору.

Охорона праці – система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Переведення на іншу роботу – доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеним трудовим договором.

Переміщення – доручення працівникові роботи в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовлених трудовим договором, але на іншому робочому місці чи структурному підрозділі в тій же місцевості, іншому механізмі або агрегаті на тому ж підприємстві.

Підстави виникнення трудових правовідносин – передбачені нормами права юридичні факти: правомірні, узгоджені, усвідомлені дії роботодавця і фізичної особи, яка влаштовується на роботу, що виражають їх вільне волевиявлення та спрямовані на встановлення трудових правовідносин між ними.

Підходяща робота – робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає.

Повна матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати шкоду, яку він спричинив роботодавцю в повному розмірі шкоди.

Порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності – процедурні дії роботодавця, пов'язані з одержанням письмового пояснення від працівника з приводу порушення ним трудової дисципліни, вивченням обставин здійснення працівником дисциплінарного проступку, додержанням строків накладення дисциплінарного стягнення та строків ознайомлення працівника із застосованим до нього дисциплінарним стягненням.

Посада – службове становище працівника, зумовлене колом його прав і обов'язків та характером відповідальності.

Працевлаштування – комплекс організаційних, економічних і правових заходів щодо забезпечення громадян оплачуваною роботою на основі трудових договорів, а також процес пошуку підходящої роботи, підготовки до неї та влаштування на відповідну роботу.

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

Предмет трудового права – сукупність трудових відносин та інших суспільних відносин, пов'язаних з організацією та застосуванням найманої праці, що передують трудовим відносинам, супроводжують їх або приходять їм на заміну.

Примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольняти сторони колективного трудового спору (конфлікту) та який складається з представників сторін.

Принципи трудового права - це загально визнані вихідні положення, що визначають його сутність, зумовлюють єдність правового регулювання та закономірності розвитку системи норм трудового права.

Прогоул – відсутність працівника на роботі без поважних причин як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня.

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

Професія – рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, що дають можливість здійснювати роботу в певній сфері суспільного виробництва.

Режим робочого часу – розподіл робочого часу в межах доби або іншого календарного періоду.

Роботодавець - це юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка надає роботу фізичній особі на підставі трудового договору.

Робоча зміна – тривалість робочого часу (в годинах та хвиликах) протягом доби, згідно з графіком (розпорядком) роботи.

Робочий тиждень – встановлена законом норма тривалості робочого часу впродовж календарного тижня.

Робочий час – проміжок календарного часу, протягом якого працівник, згідно з законодавством, колективним і трудовим договором, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи-роботодавця.

Сезонні роботи – роботи, які в силу природних чи кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), котрий не перевищує шести місяців.

Система трудового права – структура взаємопов'язаних норм, які регулюють відособлену сферу суспільних відносин, що виникають із застосування найманої праці в суспільному житті.

Систематично порушуючі трудову дисципліну працівники – ті, хто мають дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни і порушили дисципліну знову.

Системи оплати праці – засоби обчислення винагороди за працю, встановленої законодавством та локальними нормативними актами, згідно з її витратами та результатами.

Система трудового права - об'єктивно необхідне поєднання норм трудового права з їх одночасним внутрішнім розподілом на взаємопов'язані та взаємодіючі правові інститути, що відображають реально існуючу систему відносин по участі у суспільній праці, а також пов'язані з нею наглядово-контрольні і процесуальні відносини.

Соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Спеціальність – сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь, навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах певної професії.

Страйк – тимчасове колективне добровільне припинення роботи (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Суб'єкти трудового права – учасники трудових та інших суспільних відносин, пов'язаних із застосуванням і організацією найманої праці, які мають суб'єктивні права й обов'язки: працівники і власники підприємств або уповноважені ними особи, профспілкові організації, трудові колективи; соціальні партнери; органи з розгляду трудових спорів.

Сумісництво – виконання працівником крім своєї основної роботи іншої регулярної оплачуваної, на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи за наймом.

Суміщення професій (посад) – виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) у межах одного і того ж робочого часу з доплатою в розмірах, передбачених колективним договором.

Тимчасові працівники – працівники, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада), – на строк до чотирьох місяців.

Трудова книжка – основний документ про трудову діяльність працівника.

Трудова праводієздатність – здатність працівника мати трудові права та обов'язки, своїми діями набувати їх і самостійно їх реалізовувати.

Трудова функція – угода сторін трудового договору щодо роду роботи, яку зобов'язується виконувати працівник.

Трудове майнове правопорушення – як підстава матеріальної відповідальності полягає у вчиненні працівником дисциплінарного проступку, що спричинив матеріальну шкоду власнику підприємства, установі, організації чи роботодавцю – фізичній особі.

Трудовий арбітраж – орган з розгляду колективних трудових спорів, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту).

Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, 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.

Трудовий колектив підприємства – об'єднання фізичних осіб, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту).

Трудове правовідношення - це двосторонній правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, що виникає на підставі трудового договору, і зміст якого полягає у сукупності суб'єктивних прав і обов'язків по виконанню працівником за винагороду роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, та по створенню належних умов для її виконання й оплаті праці роботодавцем.

Трудові спори – суперечності, які виникають між суб'єктами трудового права з приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових умов праці і які передані на розгляд відповідного органу, уповноваженого державою приймати обов'язкові для сторін рішення.

Умови матеріальної відповідальності – пряма дійсна шкода, протиправність поведінки, винні дії працівника, необхідний причинний зв'язок між порушенням обов'язків та шкодою.

Функції трудового права - основні напрями правового впливу на суб'єктів відносин у сфері праці для забезпечення призначення трудового права й законодавства.

Час відпочинку — проміжок часу, протягом якого працівник, згідно із законодавством та локальними нормативними актами, вільний від виконання трудових обов'язків, і який він має право використовувати на свій розсуд.

Щорічна відпустка – час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам зі збереженням місця роботи і заробітної плати.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України – <http://www.president.gov.ua/content/constitution.html>
2. Кодекс законів про працю України: Офіційний текст. - К.: Атіка, 2014. - 104 с.
3. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /. Стичинський Б.С, Зуб І.В., Ротань В.Г. // Вид. 8-ме, доп. та перероб. -К.:Вид-воА.С.К.,2014.
4. Трудове право України у запитаннях та відповідях: Навчально-методичний посібник / За ред. В.В. Жернакова. - Х.: «Одіссей», 2013. - 280 с.
5. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., переробл. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.
6. Трудове право України в схемах і таблицях : [Навчальний посібник] / С. М. Прилипко, О.М. Ярошенко та інші. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2013. – 560 с.
7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підруч. / Вид. 4-те, стер. - К.: Вікар, 2011. - 725 с.
8. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Монографія. -Львів: Видавн. центр Львів, нац. ун-ту імені І. Франка, 2010.
9. Прилипко С.М. Розмежування права соціального забезпечення і трудового права//Право України. - 1999. -№10. -С. 58-61.
10. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. - М: Юрид. лит., 1979.
11. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. -М.: Юрид. лит., 1972.
12. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Сов. гос-во и право. - 1971. -№ 10. -С. 45 - 50.
13. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. - Львов: Изд-во Львов. ун-та, 1977.-151 с.
14. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. - Х.: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2010. - 456 с.
15. Лазор В.В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів // Право України. - 2003. - № 10. - С. 100-103.
16. Барабаш О.Т. Щодо властивостей трудових правовідносин // Право України. - 1998. - № 3. - С. 64 - 69.
17. Єрмоєнко В. Вольовий характер підстав виникнення трудових правовідносин // Право України. - 1998. - № 11. - С. 96 - 98.
18. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. - Одеса: Юрид. літ., 2001.

19. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. - К.: Т-во «Знання», КОО, 2011.
20. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавство України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення. - Х.: Золоті сторінки, 2010.
21. Венедиктов В. Рабочее время и время отдыха: Текст лекций. - Х.: Харьк. юрид. ин-т, 1987.
22. Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Жигалкин П.І. Научно-практический комментарий Закона Украины «Об отпусках». - Х.: Консум, 1997.
23. Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального правового регулювання оплати праці // Право України. - 1997. - № 12. - С.66-70.
24. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Фірма «Праця», 1997 р.
25. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20.07.1984 г., № 213 // Юрид. вісн. України.-1999.-№ 15.
26. Барабаш О.Т. Відповідальність за порушення трудової дисципліни. -К.: Вища школа, 1997.
27. Неумивайченко Н.М. Правила поведінки державних службовців // Право України. - 2001. - № 2. - С. 80-83.
28. Ярошенко О.М. Дисципліна праці і відповідальність за її порушення // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. - Харків: Нац. юрид. акад. України, 1998. - Вип. 34. - С. 142 - 146.
29. Бару М.И. Регрессные обязательства в трудовом праве // Антологія української юридичної думки. Т.9. : Юридична наука радянської доби.- К.: Вид. Дім «Юрид. кн.», 2004. - С. 489-503.
30. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. - Одесса: Вища шк., 1982.
31. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. - К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002.
32. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Постанова Верховної Ради України від 19.11.1992 р., № 2801-ХІІ. - Відом. Верховної Ради України. - 1993. - № 4. - Ст.19.