



**Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
ВСП «Ковельський промислово-економічний фаховий коледж
Луцького національного технічного університету**

ТРУДОВЕ ПРАВО

Конспект лекцій для здобувачів освітньо-професійного ступеня
фаховий молодший бакалавр
галузі знань 07 Управління та адміністрування
спеціальності 073 Менеджмент
спеціальності 071 Облік і оподаткування
денної форми здобуття освіти

Тема 1. Загальна характеристика трудового права

ПЛАН

1. Поняття і предмет трудового права.
2. Система трудового права.

Основою життя будь-якого суспільства є праця. Термінологічне значення слова "праця" багатогранне і вивчається багатьма науками: економікою, філософією, соціологією, правом тощо.

Будь-яка соціально-економічна формація формувалася, зростала й розвивалася на основі праці. Але юридичні науки цікавить не загальне поняття праці, а праця як правове явище, як міра праці, необхідна для творчого зростання людини з урахуванням як особистого, так і колективного та суспільного інтересів. Система національного права України як суверенної держави включає всі чинні юридичні норми. Складовими й водночас самостійними частинами цієї системи права є відповідні галузі права, які регулюють конкретну, лише їм властиву сферу суспільних відносин. Основні з них — право конституційне, трудове, цивільне, екологічне, виправно-трудове тощо.

Трудове право — провідна галузь українського права, яка є системою правових норм, що регулюють сукупність трудових відносин працівників із роботодавцями, а також інші відносини, що впливають з трудових або тісно пов'язані з ними і встановлюють права й обов'язки в галузі праці на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та відповідальність у разі їх порушення.

Складовими елементами такого визначення є провідна галузь українського права; система правових норм; сукупність трудових відносин працівників із роботодавцями; інші відносини, що впливають із трудових або тісно пов'язані з ними; встановлення трудових прав і відповідальності в разі їх порушення.

Трудове право як самостійна галузь — складова національного права України, що тісно пов'язана з іншими галузями права. Проте місце трудового права в системі національного визначається специфікою предмета й методу регулювання трудових відносин.

Предмет трудового права — це основа, база, з огляду на яку постає потреба з'ясувати взаємозв'язок працівників із роботодавцями з приводу праці, причому не всякої праці, а лише тієї, що пов'язана з її суспільною організацією або впливає з неї, створюючи відповідний комплекс, де трудові відносини є головними. Інакше кажучи, предмет трудового права відповідає на питання, що є об'єктом його регулювання, які відносини він охоплює. Саме це й обумовлює значення, роль і місце трудового права в загальній системі національного права України.

Особливість сучасного розвитку суспільно-трудових відносин як основи предмета трудового права полягає в тому, що монополія державних підприємств як роботодавців втрачає усталені позиції, оскільки Конституція України від 28 червня 1996 р. законодавче закріпила існування трьох форм

власності: державної, комунальної та приватної (ст. 13, 14, 41, 142 і 143). Це змінює трудові відносини працівників. Наприклад, на підприємствах з кооперативною власністю можуть існувати трудові відносини двох видів: поєднання трудових відносин співвласників-працівників із цивільно-правовими щодо розподілу прибутку і трудові відносини працівників, найнятих на роботу, які не є співвласниками, а отже, і не беруть участі в розподілі прибутку, не несуть відповідальності за збитки виробництва, оскільки це покладається на власників цього підприємства (установи, організації).

Трудові відносини можуть бути різних видів., і їх відмінність відображена у видах трудових договорів (про це йтиметься далі). Але до предмета трудового права належать також інші суспільні відносини, тісно пов'язані з трудовими. Деякі з них передують трудовим (такі як суспільні відносини з працевлаштування, підготовки кадрів, професійного відбору тощо), інші випливають з трудових (це, зокрема, суспільні відносини трудового колективу з роботодавцем або його адміністрацією, відносини щодо нагляду й контролю за трудовим законодавством, матеріальної відповідальності, розгляду трудових спорів тощо).

Система трудового права

Невід'ємною складовою, що притаманна кожній галузі права, є її система, а точніше — правильне розташування тісно взаємопов'язаних частин, їх структурний ряд. Трудове право поділяється на дві групи. Перша — загальна частина, до якої належать такі інститути: а) поняття та предмет трудового права; б) основні принципи трудового права; в) джерела трудового права; г) суб'єкти трудового права; д) трудові правовідносини; е) колективний договір; є) правова організація працевлаштування працівників. Основна риса зазначених інститутів загальної частини трудового права полягає в тому, що вони поширюються на всі трудові відносини.

Друга група самостійних інститутів трудового права утворює особливу частину трудового права, до якої належать: а) трудовий договір; б) робочий час і час відпочинку; в) оплата праці; г) трудова дисципліна; д) матеріальна відповідальність; е) охорона праці; є) поєднання роботи з навчанням; ж) нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю; з) трудові спори.

У цій системі галузі права вирізняються система трудового законодавства та система навчального курсу. В основному ці системи збігаються із системою галузі трудового права, але мають певні відмінності як за предметом, так і за метою вивчення й аналізу норм трудового права.

На основі розглянутих конкретних ознак, притаманних лише трудовому праву, без особливих труднощів можна відокремити трудові правовідносини від цивільно-правових, адміністративно-правових чи від правовідносин у галузі соціального забезпечення.

Трудове право необхідно відокремлювати від цивільного тому, що цивільні правовідносини часто пов'язані з працею (наприклад, авторський договір, договір комісії, договір особистого підяду, договір доручення або

укладення трудової угоди, змістом якої може бути як трудовий, так і цивільний договір). Саме ці близькі за формою, але різні за змістом договори і ускладнюють відокремлення трудового права від цивільного.

Головне в цьому відмежуванні полягає в тому, що предметом цивільного права є конкретна річ, тобто уречевлений результат праці, і громадянин виконує певну роботу за власними правилами, тоді як предметом трудового договору є сам процес праці робітника й службовця за певною спеціальністю чи кваліфікацією та з обов'язковим підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Суттєва відмінність трудового права від адміністративного (останнім регулюється праця співробітників МВС України, Служби безпеки України, військовослужбовців Збройних сил України) полягає в тому, що основним методом адміністративного права є винятково владні повноваження одного суб'єкта правовідносин і підлеглість йому другого суб'єкта цих самих правовідносин.

При цьому слід зауважити, що до зазначених суб'єктів адміністративних правовідносин застосовуються також норми трудового законодавства, але лише тоді, коли відомчою нормою права запозичуються окремі норми трудового права або робиться відсилання до них, або вони повністю відтворюються без будь-яких винятків. Наприклад, Закон України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р. без будь-яких змін запроваджений у системі органів внутрішніх, справ України відповідним відомчим наказом.

Трудове право тісно пов'язане з правом соціального забезпечення, про що свідчить глава КЗпП України "Державне соціальне страхування". Норми цієї глави поширюються на всіх працівників. Усі інші питання — системи пенсій, допомог тощо — регулюються нормами права державного соціального забезпечення як самостійної галузі права.

Трудове право України перебуває в розвитку, що залежить як від загального суспільного розвитку держави, так і від демократичних підвалин, досягнень правової науки та практики. Особливим етапом розвитку трудового права було прийняття Декларації про державний суверенітет України від 16 липня 1990 р. А найповнішого, справді демократичного подальшого розвитку трудовому праву надало прийняття 28 червня 1996 р. Конституції України. Цим Основним Законом суверенної держави — України — закріплено відповідні досягнення усталеного правового регулювання праці та визначено подальші шляхи його розвитку. Зокрема, це стосується послідовного подолання економічної кризи та запровадження заходів, у тому числі правових, щодо забезпечення зайнятості працівників.

Тема 2. Джерела трудового права

План

1. Поняття джерел трудового права та їх класифікація.
2. Локальне регулювання трудових відносин.
3. Правове регулювання праці в конституції України.

1. Джерела трудового права – це нормативно-правові акти, що регулюють трудові та похідні від них інші відносини в сфері застосування праці всіх працівників.

По характеру прийняття джерела можна поділити на:

прийняті державними органами (закони, укази, постанови та ін.);
прийняті за згодою між державними органами, роботодавцями і профспілками (угоди, колективні договори та ін.);
прийняті органами міжнародного-правового регулювання праці (Пакт про права людини, конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці).

За юридичною силою джерела поділяються на: Конституцію України, акти міжнародного правового регулювання праці, закони, підзаконні акти, угоди про працю, локальні акти.

Закони – це акти, прийняті органом законодавчої влади. Вони мають вищу, після Конституції, юридичну силу, всі інші нормативні акти повинні відповідати законам.

Серед них центральне місце приділяється Кодексу законів про працю України (КзпП України), що є основним кодифікованим джерелом трудового права. Закон України “Про оплату праці”, Закон України “Про відпустки”, Закон України “Про колективні договори і угоди”, Закон України “Про зайнятість населення”, Закон України “Про охорону праці”.

Підзаконні акти, серед яких вищу правову силу мають укази Президента України. Відповідно до ст. 102 Конституції президент є главою держави, гарантом прав і свобод людини і громадянина. Він видає укази і розпорядження (ст.106).

До підзаконних актів відносяться також постанови і розпорядження Уряду України.

МОП як спеціальний орган ООН ухвалює Конвенції і Рекомендації. (Про статистику праці, про безробіття, про сприяння колективним переговорам, про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця.

2. Локальне регулювання трудових відносин

До основних загальних вимог складання локальних нормативних актів належать такі:

локальний нормативний акт приймається роботодавцем одноосібно чи з урахуванням твердження представницького органу працівників;

норми локальних нормативних актів не повинні погіршувати становище працівників;

локальні нормативні акти повинні бути доведені до відома працівника під підпис;

локальні нормативні акти мають обов’язковий характер.

Які саме це документи? Локальними нормативними актами є правила внутрішнього трудового розпорядку, положення (зокрема, про персональні дані, про оплату праці, про атестацію), інструкції з охорони праці, штатний розклад і графік відпусток.

Створення кожного локального нормативного акта відбувається в декілька етапів: **розробка, узгодження, затвердження, введення в дію.** Цей

порядок може бути, своєю чергою, установлений локальним нормативним актом, наприклад, положенням про порядок прийняття локальних нормативних актів організації.

Роботодавець може прийняти локальні нормативні акти в такі способи:

затвердити;

видати наказ (розпорядження) про затвердження локального нормативного акта.

Накази — одна з форм організаційно-розпорядчої документації. Складаються вони за розпорядженням керівника особою, відповідальною за ведення кадрового діловодства. Як правило, усі кадрові накази мають або окрему нумерацію або відмінні позначення. Наприклад, до номера наказу додається індекс «К». Обов'язковим є ведення реєстру всіх виданих наказів. Це можна зробити, скажімо, за допомогою занесення у хронологічному порядку відомостей про видані накази до пронумерованої та прошнурованої книги, яка містить графи «№ з/п», «Дата», «Зміст», «Примітка» і т.ін.

У разі якщо локальний нормативний акт приймається шляхом видання наказу (розпорядження), то в наказі про затвердження локального нормативного акта варто зазначити:

дату введення його в дію;

указівку про ознайомлення працівників із локальним нормативним актом і строки для цього;

прізвища та посади осіб, відповідальних за дотримання локального нормативного акта;

Працівники повинні бути ознайомлені під підпис з усіма локальними нормативними актами, прийнятими на підприємстві.

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

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

1. Правове регулювання праці в конституції України.

Головне місце серед джерел трудового права приділяється Конституції України, в якій право на працю систематизоване з низкою прав людини.

Основи правового регулювання праці закладені в **ст.43** Конституції. Текст статті починається з закріплення вільного характеру праці. Свобода праці означає, насамперед, вільний для громадянина вибір — працювати або не працювати. Юридичний обов'язок трудитися Конституцією не передбачений.

У ст.45 Конституції закріплене право працюючих на відпочинок, що забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих

професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час.

У ст.44 Конституції признається право працюючого на саму гостру форму трудової суперечки – страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Ст 124 Конституції вказує на те, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають в державі, тобто, це можуть бути трудові або похідні від них правовідносини.

Ст.46 Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття.

Ст 38 рівне право доступу до державної служби.

Тема 3. Функції трудового права

ПЛАН

1. Поняття функцій трудового права.
2. Види функцій трудового права.

1. Соціальне призначення права в суспільстві, його місце і роль у сфері соціального регулювання виявляється у його функціях. За визначенням сучасної теорії права, функціями є основні напрями впливу права на людину і суспільство (суспільні відносини).

Праву притаманні певні функції, які за різними критеріями поділяються на декілька видів (груп). Розрізняють, наприклад, соціальні функції права і спеціально-юридичні функції. Перші забезпечують взаємодію права та інших соціальних явищ як єдності форми і змісту, а другі — владно-правовий вплив на суспільні відносини. І в цьому випадку називають регулятивну і охоронну функції права.

Оскільки трудове право є однією з галузей (складових) системи права, то цілком очевидно, що йому притаманні всі ті ж самі правові функції, що й праву в цілому. Водночас, якщо є загальні напрями впливу права на суспільні відносини загалом, то, ймовірно, є і якісь особливі напрями такого впливу на конкретні суспільні відносини. Саме такі напрями впливу, якщо їх ув'язати безпосередньо з колом суспільних відносин, що становлять предмет певної галузі права, будуть специфічними функціями тієї чи іншої галузі права. Суть і специфіка суспільних відносин виявляється зовні через функції правового регулювання, у яких відображена природа правових норм і їх соціальне призначення.

Поява трудового права на історичній арені була викликана передусім соціальними чинниками — вимогами найманих працівників захистити свої трудові права, знизити рівень експлуатації їхньої праці. Трудове право традиційно характеризувалося як право охорони праці, яка стала свого роду його головним соціальним призначенням. Інтереси людини праці зумовлюють власне і характер впливу на формування норм трудового права. За понад столітню історію трудового права в охороні праці вбачали і

продовжують вбачати його головну соціальну функцію. Ця функція є настільки специфічною і притаманною саме трудовому праву, що її можна поставити в один ряд з такими ознаками галузі права, як метод правового регулювання, принципи права.

2. Сучасний стан розвитку трудового права, особливо в країнах з розвиненою ринковою економікою, свідчить про подальше розширення соціальної функції трудового права, яка вже не може обмежуватися тільки охороною праці. Чимраз більше західних юристів вважають, що трудовому праву належить місія бути гарантом реалізації широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділено людину — учасника процесу праці. Ці права і свободи разом з політичними, громадянськими та іншими визнані світовим товариством основою цивілізованості будь-якої держави.

Варто наголосити, що й Україна не стоїть осторонь. Ратифікувавши цілий ряд міжнародних конвенцій Міжнародної організації праці (МОП) у галузі праці, проголосивши пріоритет міжнародного права щодо внутрішнього (ст. 81і КЗпП), зробивши акцент на права людини, на зростання ролі загальнолюдських цінностей у трудових відносинах, Українська держава ухлила, по суті, подальше розширення соціальної функції національного трудового права.

Соціальні функції права — не єдині напрями його впливу на суспільні відносини. Розрізняють, як уже відомо, ще й спеціально-юридичні функції. Для трудового права можна виділити свої, специфічні, напрями владно-правового впливу на суспільні відносини, що складають його предмет.

Такими функціями трудового права є захисна, виробнича і виховна. Перша стосується охорони інтересів працівників у трудових відносинах, друга — охорони інтересів роботодавців, третя — забезпечення відповідної правової культури у трудових відносинах. Можна було б дискутувати з приводу самих назв зазначених функцій, особливо перших двох, але від цього "не зміниться сутність останньої. Крім того, такі назви цих функцій вже досить довго фігурують у теорії трудового права і входять до складу специфічного понятійного апарату галузевої науки.

Захисна функція трудового права тісно пов'язана з його соціальною функцією, якою є охорона праці. Але, якщо остання має більш загальний характер, визначає напрями впливу трудового права на суспільно-трудові відносини, виділяючи його з-поміж інших галузей права та інших соціальних норм, то спеціально-юридична захисна функція трудового права спрямована на охорону трудових прав та інтересів одного з безпосередніх учасників трудових правовідносин. У цьому плані трудове право захищає інтереси працівника як сторони, певною мірою слабшої у трудових відносинах. Правда, не можна вважати, що цим і вичерпується захисна функція трудового права. Воно покликане охороняти також інтереси інших учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Але передусім ця функція забезпечує охорону інтересів найманих працівників, які змушені через об'єктивні обставини продавати свою робочу силу та піддаватися експлуатації з боку

роботодавців.

Захисна функція трудового права виявляється ще й у тому, що трудове право створює рівні можливості для реалізації громадянами своєї здатності працювати, встановлюючи єдині правила Щодо умов праці на підприємствах різних форм власності. Обмежуючи ступінь експлуатації і закріплюючи мінімальний рівень гарантій оплати праці, відпочинку, соціального забезпечення тощо, трудове право гарантує особі можливості відчувати себе повноправним громадянином своєї держави.

Виробнича функція трудового права значно змінилася в сучасних умовах. Від традиційного її розуміння як функції; що забезпечувала виробництво, належну продуктивність праці і суворе дотримання правил трудової дисципліни, вона переросла у функцію захисту інтересів власників-підприємців, тобто роботодавців.

Виробнича функція трудового права спрямована також на охорону права власності роботодавців, на захист їхніх інтересів як власників майна. Якщо захисна функція забезпечує, наприклад, обмеження утримань із заробітної плати працівників, то виробнича, напевне, повинна гарантувати роботодавцю можливості стягнути повністю збитки, завдані в результаті заподіяння шкоди працівником, що перебуває у трудових відносинах.

Змінюються також і шляхи забезпечення належного стану трудової дисципліни в сучасних умовах. Якщо раніше у цій сфері переваги надавалися каральним методам, посиленню відповідальності за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, то тепер виробнича функція має бути спрямована на розширення і вдосконалення заохочувальних методів для стимулювання, в першу чергу матеріального, тих, хто сумлінно працює і не порушує трудових обов'язків.

Виховна функція трудового права не є суто «трудовою» функцією, і може бути властивою й іншим галузям права. Тому цю функцію можна вважати загальноправовою. Якщо врахувати, що за правом звичайно завжди стоїть примус, а використання примусу у виховних цілях не всі автори підтримують, то говорити про виховну функцію того ж кримінального права можна з натяжкою. У трудовому праві, де роль санкцій незначна, а заходи дисциплінарної відповідальності (їх застосування) є лише правом, а не обов'язком роботодавця, ми маємо всі підстави виділити поряд з іншими, притаманними йому функціями, ще й виховну.

Ця функція, яка направлена перш за все на забезпечення правової культури учасників суспільно-трудових відносин, значною мірою залежить від культури самих цих відносин. Низька якість трудового права веде до низької правової культури суспільства в "цілому, а тому навряд чи можна сподіватися на високу культуру трудових правовідносин у такому суспільстві. За таких обставин виховна функція може, по суті, перерости у антивиховну. Ось чому про виховну функцію трудового права можна говорити лише за умови, що існує високий рівень правового регулювання трудових відносин, який ґрунтується на принципах додержання прав людини і високій загальній правовій культурі у суспільстві. І тільки тоді можна

досягти відповідного рівня правової культури учасників суспільно-трудових відносин.

Тема 4. Принципи трудового права

ПЛАН

1. Поняття принципів трудового права.
2. Основні принципи трудового права.

Термін "принцип" (походить від лат. *principium* — основа). Принцип — це те, що лежить в основі певної теорії науки. Принципи права — це виражені у праві вихідні нормативно-керівні начала, що характеризують його зміст, основу, це закріплені в ньому закономірності суспільного життя.

Принципи правового регулювання праці можуть бути закріплені в законі ("Про зайнятість населення", "Про охорону праці"), а можуть і не закріплюватись у законі. Згідно із загальною класифікацією правові принципи за сферою дії поділяються на три групи:

- 1) загально правові (законність, гуманність, демократизм, рівноправність), що властиві будь-якій галузі права;
- 2) галузеві, що відбивають сутність конкретної галузі права;
- 3) внутрішньогалузеві, що виражають сутність конкретного інституту трудового права (принципи, які сприяють працевлаштуванню, винагороді за працю, розв'язанню трудових спорів).

Поряд із зазначеним принципами трудового права виражають політику і мораль у галузі праці, тому значення основних принципів правового регулювання праці реально виявляється у тому, що в них:

- 1) закладено основу, ядро, що сприяє розвитку всіх інститутів трудового права; визначаються шляхи створення, реалізації та захисту норм трудового законодавства;
- 2) визначено положення суб'єктів трудового права, їх права й обов'язки, зокрема рівність і свобода в галузі праці;
- 3) відображено основи, що об'єднують окремі норми трудового законодавства в систему галузі праці та сприяють розвитку трудового законодавства й застосуванню норм діючого трудового права.

У сучасних умовах розвитку України формулювання основних принципів трудового права тісно пов'язане, а точніше, зумовлюється змістом Конституції України, КЗпП України і міжнародноправовими актами, ратифікованими Україною.

З огляду на те, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (ст. 9 Конституції України), в Україні визначаються та гарантуються права та свободи людини й громадянина відповідно до загальновизнаних принципів та норм міжнародного права. У ст. 1 і 3 Конституції України вказується, що Україна — соціальна і правова держава;

права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Усе це й зумовлює те, що політика держави повинна забезпечувати соціально-економічні права громадян як найважливіші й найжиттєвіше для них. Ці конституційні положення мають надати реформам соціального спрямування і "повернути їх лицем" до людини праці. Тому під час формування основних принципів трудового права слід урахувувати їх зв'язок з основними трудовими правами, обов'язками та юридичними гарантіями для їх реалізації.

2. Основні принципи трудового права за спрямованістю умовно об'єднуються у три групи, кожна з яких впливає з таких основних джерел трудового права, як Конституція України та КЗпП України. Перша група містить принципи, що сприяють залученню до праці, забезпеченню зайнятості й раціональному ви-користанню робочої сили. Друга група об'єднує принципи, спрямовані на забезпечення високого рівня умов праці й охорони трудових прав. Третя група включає принципи, що розкривають сутність виробничої демократії та сприяють розвиткові особистості працівника у процесі праці.

Кожний з основних принципів трудового права (свобода праці та зайнятості, захист від безробіття, рівноправність у праці, справедлива винагорода за працю, охорона праці, право на відпочинок, професійну підготовку, захист трудових прав, право на виробничу демократію, право роботодавця вимагати від працівника виконання обов'язку сумлінної праці тощо) належно спрямований і наповнений відповідним змістом.

Першу групу становлять три основних принципи трудового права:

1) свобода праці й зайнятості, заборона примусової праці (ст. 43 Конституції України, ст. 5, 21, 49-4 КЗпП України);

2) право на працю, захист від безробіття, допомога у працевлаштуванні та матеріальна підтримка безробітних (ст. 43 Конституції України, ст. 2, 5, гл. III КЗпП України);

3) рівноправність у праці й зайнятості, заборона дис-кримінації в праці (ст. 24 Конституції України, ст. 2 КЗпП України).

Головним змістом зазначених основних принципів трудового права є єдність можливостей працівника отримати роботу у роботодавця будь-якої форми власності відповідно до своєї спеціальності чи професії, у безпечних умовах праці, а за умови звільнення з роботи чи безробіття реалізується можливість сприяння держави у працевлаштуванні й матеріальної підтримки тимчасово непрацюючого. Інакше кажучи, принцип забезпечення вільної праці стосується всіх суб'єктів трудового права, і головним його змістом є добровільне волевиявлення суб'єктів трудового права вступати в трудові відносини, змінювати чи припиняти їх, а конкретизація принципу забезпечення вільної праці відбувається в таких нормах інститутів, як працевлаштування, зайнятість, трудовий договір.

Друга група основних принципів трудового права на відміну від першої, де йдеться про правове забезпечення виникнення трудових відносин, розкриває зміст тих основних принципів трудового права, що реалізуються у

процесі наявності трудових відносин.

1) справедлива винагорода за виконану роботу. Його правове забезпечення здійснюється нормами інститутів: а) оплата праці; б) гарантії і компенсації;

2) охорона праці. Правове забезпечення цього принципу здійснюється нормами таких інститутів: а) трудовий договір (прийняття на роботу, пере-ведення на іншу роботу); б) охорона праці як загальний інститут, в тому числі як посилене охо-рона праці жінок та молоді, контроль за охороною праці; в) норми матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові в разі трудового каліцтва;

3) право на відпочинок. Правове забезпечення цьо-го принципу здійснюється нормами таких інститутів: а) робочий час; б) час відпочинку; в) поєднання роботи з навчанням;

4) захист трудових прав. Цей принцип забезпечується нормами таких інститутів: а) нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства; б) повноваження профспілок і трудових колективів; в) трудові спори.

До третьої групи належать такі принципи:

1) безплатної професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації. Правове забезпе-чення цього принципу здійснюється нормами та-ких інститутів: а) працевлаштування і зайнятість населення; б) трудовий договір; в) робочий час; г) оплата праці й гарантійні виплати;

2) виконання трудових обов'язків сторонами трудового договору. Правове забезпечення цього принципу здійснюється нормами таких інститутів:, а) трудова дисципліна; б) трудовий договір (дисциплінарні звільнення); в) матеріальна відповідальність сторін трудового договору за запо-діяну шкоду; г) розгляд трудових спорів.

Тема 5. Суб'єкти трудового права

ПЛАН

1. Поняття та ознаки та суб'єктів трудового права.
2. Особливості суб'єктів трудового права.
3. Працівник - суб'єкт трудового права.
4. Роботодавець – суб'єкт трудового права.

1.Суб'єкти трудового права характеризуються тим, що вони виступають: а) носіями прав та обов'язків, які впливають із змісту норм трудового права; б) можуть виступати носіями повноважень з питань праці відповідно до закону; в) можуть виступати суб'єктами понесення юридичної відповідальності за вчинення правопорушень з питань праці; г) можуть вступати у правовідносини з питань праці безпосередньо або через уповноважених представників (осіб).

Суб'єкти трудового права – це учасники суспільних відносин, які наділяються можливістю мати, здійснювати (набувати, реалізовувати) трудові права та обов'язки, а у випадках, визначених законом, повноваження

з питань праці, а також нести юридичну відповідальність за вчинення правопорушень.

Суб'єкти трудового права характеризуються специфічним правовим положенням (становищем). Його основними елементами виступають: трудова правоздатність; трудова дієздатність; трудова деліктоздатність; система трудових прав та обов'язків; система повноважень з питань праці (допоміжний елемент). Сукупність правових властивостей, які відображають правове становище суб'єктів трудового права, уособлює їх правосуб'єктність (трудова правосуб'єктність). Саме правосуб'єктність дозволяє суб'єктам трудового права вступати у правовідносини з питань праці. Основними особливостями суб'єктів трудового права є наступні: 1) відображають суб'єктний склад сучасного трудового права; 2) володіють трудовою правосуб'єктністю, що відображає їх правове становище; 3) володіють системою трудових прав та обов'язків; 4) володіють системою повноважень з питань праці відповідно до закону; 5) можуть виступати суб'єктами юридичної відповідальності (дисциплінарної та матеріальної) за вчинення правопорушень з питань праці; 6) можуть вступати у трудові та інші правовідносини з питань праці самостійно або через уповноважених представників (осіб); 7) обмеження трудової правосуб'єктності допускається відповідно до закону; 8) припинення правосуб'єктності, як правило, пов'язується з припиненням існування самого суб'єкта трудового права.

2. Суб'єкти трудового права можна класифікувати на індивідуальні та колективні.

Індивідуальні суб'єкти трудового права – це суб'єкти трудового права, носієм правових властивостей яких виступає фізична особа (людина). Ними можуть виступати працівник та роботодавець. Колективні суб'єкти трудового права – це суб'єкти трудового права, носієм правових властивостей яких виступають організації (колективні суб'єкти). Ними можуть виступати колектив працівників (трудоий колектив), професійна спілка, об'єднання (організації) професійних спілок та роботодавці тощо.

Також заслуговує на увагу класифікація суб'єктів трудового права на головні та допоміжні.

Головні суб'єкти трудового права – це суб'єкти трудових відносин, які виникають на підставі трудового договору. Адже саме трудові відносини посідають центральне місце в структурі предмета правового регулювання трудового права. Головними суб'єктами трудового права є працівник і роботодавець. Слід додати, що саме правосуб'єктність працівника та роботодавця виступає правовим базисом розвитку правового становища інших суб'єктів трудового права.

Допоміжні суб'єкти трудового права – це суб'єкти, які формуються під правовим впливом працівників чи роботодавця або покликані сприяти чи забезпечувати здійснення ними прав та обов'язків з питань праці.

КЗпП та інші акти трудового законодавства України не визначають системи суб'єктів трудового права. Проект ТК (ст. 19) передбачає, що сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець. Разом із тим,

суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є: 1) професійні спілки, їх об'єднання, а в колективних трудових відносинах за відсутності профспілкової організації – вільно обрані працівниками представники (представник); 2) організації роботодавців та їх об'єднання; 3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом. Очевидно, що такий достатньо поверховий підхід не відповідає сучасній стратегії кодифікації трудового законодавства, яка передбачає чітке та однозначне закріплення положень щодо суб'єктів трудового права.

3. Працівник - фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору.

Основними правами працівника є: право на працю, яку він вільно обирає, а також право на припинення трудових відносин; право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист; право на повну зайнятість та захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення своєї кваліфікації; право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; право працюючих жінок на особливий захист материнства; право інвалідів на соціально-трудова реабілітацію та адаптацію; право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці; право на справедливую оплату праці не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату в повному розмірі; право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; право на відпочинок; право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів; право на об'єднання у професійні спілки; право на участь у веденні колективних переговорів; право на страйк; право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; право на захист від незаконного звільнення; право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді.

Основними обов'язками працівника є: особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором; дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; дотримання норм з охорони праці; дбайливе ставлення до майна роботодавця; негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їхнього майна; повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі; шанування честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця; відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

5. Роботодавець — власник підприємства, установи, організації або

уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю, яка найняла працівника за трудовим договором (контрактом).

Права роботодавця. Відповідно до трудового кодексу роботодавець має право укладати, змінювати і розривати трудові договори з працівниками, а також вимагати від працівників виконання ними трудових обов'язків і дбайливого ставлення до майна роботодавця та інших працівників, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку організації. Він також наділений можливістю вести колективні переговори і укладати колективні договори. Роботодавець може заохочувати працівників за сумлінну ефективну працю і залучати працівників до дисциплінарної і матеріальної відповідальності у встановленому законом порядку. Роботодавці також можуть створювати свої об'єднання роботодавців з метою представництва і захисту своїх інтересів та вступати до них.

Роботодавець зобов'язаний:

Дотримуватися законів і інші нормативні правові акти, локальні нормативні акти, умови колективного договору, угод і трудових договорів; надавати працівникам роботу, обумовлену трудовим договором; забезпечувати безпеку праці та умови, що відповідають вимогам охорони та гігієни праці; забезпечувати працівників обладнанням, інструментами, технічною документацією та іншими засобами, необхідними для виконання ними трудових обов'язків; забезпечувати працівникам рівну оплату за працю рівної цінності і виплачувати в повному розмірі належну працівникам заробітну плату у строки, встановлені трудовим законодавством; вести колективні переговори, а також укладати колективний договір; надавати представникам працівників повну і достовірну інформацію, необхідну для укладення колективного договору, угоди і контролю за їх виконанням; своєчасно виконувати приписи державних наглядових і контрольних органів, сплачувати штрафи, накладені за порушення законів, інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права; розглядати подання відповідних профспілкових органів, інших представників працівників про виявлені порушення законів, вживати заходів щодо їх усунення і повідомляти про вжиті заходи зазначеним органам і представникам; створювати умови, що забезпечують участь працівників в управлінні організацією; забезпечувати побутові потреби працівників, пов'язані з виконанням ними трудових обов'язків; здійснювати обов'язкове соціальне страхування працівників у порядку, встановленому федеральними законами; відшкодовувати шкоду, заподіяну працівникам у зв'язку з виконанням ними трудових обов'язків, а також компенсувати моральну шкоду в порядку та на умовах, встановлених законом.

Тема 6. Підприємства як суб'єкти трудового права

ПЛАН

1. Поняття та ознаки підприємства.

2. Трудова правосуб'єктність підприємства.

3. Ліквідація підприємства.

1. Стороною трудового правовідношення виступає роботодавець. Відповідно до діючого законодавства України під роботодавцем розуміють власника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю. Але з аналізу статей КЗпП випливає, що ця сторона представлена двома суб'єктами – власником (або уповноваженим ним органом), а також підприємством, установою, організацією. В даному питанні нас цікавить саме підприємство (установа, організація) як суб'єкти трудового права.

Відповідно до законодавства України під підприємством слід розуміти самостійний господарюючий статутний суб'єкт, який має права юридичної особи і здійснює виробничу, науково-дослідницьку і комерційну діяльність з метою отримання відповідного прибутку (доходу). Підприємство створюється за рішенням власника (власників) майна, підприємства-засновника або за рішенням трудового колективу. Також підприємство може бути створене шляхом поділу, виділення, приєднання, злиття чи перетворення. Підприємство вважається створеним і набуває права юридичної особи з дня його державної реєстрації. Діє воно на підставі статуту, який затверджується власником (власниками) майна, а для державних підприємств – власником майна за участю трудового колективу.

2. Трудова правосуб'єктність підприємства виникає з моменту його державної реєстрації і продовжується до ліквідації. Підприємство як суб'єкт трудового права, як правило, є юридичною особою. Виділяють два критерії трудової правосуб'єктності підприємства:

1) оперативний критерій. Він зводиться до наявності здатності здійснювати підбір і розстановку кадрів, організовувати працю працівників і управляти процесом праці (встановлення режимів робочого часу, часу відпочинку, систем оплати праці, заходів щодо охорони праці, забезпечення трудової дисципліни), створювати їм умови праці, необхідні для виконання роботи. Трудова правосуб'єктність підприємства є спеціальною – підприємства можуть приймати на роботу працівників, які володіють такими професіями і спеціальностями, що необхідні для досягнення цілей і задач, вказаних у статуті підприємства;

2) майновий критерій. Він зводиться до наявності майна підприємства – основних фондів і оборотних коштів, а також інших цінностей, вартість яких відбивається в самостійному балансі підприємства. Майно підприємства відповідно до законодавства, статуту підприємства і укладених угод належить йому на праві власності, повного господарського відання або оперативного управління. Що стосується трудової правосуб'єктності, то значення має наявність фонду оплати праці, з якого працівникам виплачується заробітна плата, надбавки і доплати, премії та інші виплати. Відповідно до КЗпП підприємства самостійно встановлюють форми і системи оплати праці, норми праці, тарифні сітки, розцінки, схеми посадових

окладів, умови запровадження і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат; режим робочого часу і часу відпочинку. На всіх підприємствах створюються безпечні і нешкідливі умови праці, повинні бути забезпечені мінімальна заробітна плата та інші соціальні гарантії працюючим громадянам.

3.Трудова правосуб'єктність підприємства не збігається з ознаками юридичної особи. Так, навіть підприємство, яке не володіє ознаками юридичної особи, може виступати суб'єктом трудового права (наприклад, філія підприємства може не бути юридичною особою, але мати трудову правосуб'єктність, право приймати і звільняти працівників).

Припиняється трудова правосуб'єктність підприємства у зв'язку з його ліквідацією. Ліквідація підприємства проводиться з дотриманням вимог чинного законодавства. Вона може відбуватися: за рішенням власника, за рішенням власника за участю трудового колективу та за рішенням суду. При ліквідації підприємства вивільненням працівникам гарантується додержання їх прав та інтересів відповідно до трудового законодавства України.

Тема 7. Професійні спілки як суб'єкти трудового права

ПЛАН

1. Поняття професійної спілки.
2. Повноваження профспілок.
3. Гарантії прав профспілок.

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

Правовий статус профспілок визначається:

- Конституцією України (ст. 36), згідно з якою громадянам України гарантуються права на об'єднання у громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів;

- КЗпП України (гл. 16);

- ЗУ „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” ;

- Статутах (положення) конкретних профспілкових організацій.

Професійні спілки - це найбільш масові громадські організації, що діють відповідно до їх статутів і представляють інтереси працівників у сфері виробництва, праці, побуту, культури тощо.

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

Разом з власником виборний профспілковий орган підприємства вирішує наступні питання:

- укладення і виконання колективного договору;
- запровадження, перегляд чи зміна норм праці;
- участь у вирішенні питань оплати праці;

- встановлення форм і системи оплати праці, запровадження розмірів надбавок, доплат, премій, та інших заохочувальних виплат;
- робочого часу, часу відпочинку, погоджує графіки змінності і відпусток;

- дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні;

Звільнення працівника з ініціативи власника можливе лише за згодою профспілкового органу (ст. 43 КЗпП України).

2. Повноваження профспілок здійснюють постійно діючі органи:

- 1) Федерація профспілок України;
- 2) обласні ради профспілок;
- 3) міські ради профспілок (міст Києва і Севастополя);
- 4) центральні комітети профспілок міністерств і відомств;
- 5) незалежні профспілки окремих галузей виробництва (металургів, гірників, науковців тощо);
- 6) районні комітети профспілок (комунального господарства, вчителів);
- 7) первинні профспілкові комітети (профкоми).

Профспілки як суб'єкти трудового права регулюють трудові права громадян на трьох етапах, а саме:

- 1) виникнення трудових відносин (прийняття на роботу неповнолітніх лише за згодою профкому, встановлення випробувального строку до 6 місяців згідно зі ст. 27 КЗпП України);

- 2) існування трудових відносин;

- 3) припинення трудових відносин.

За обсягом умовно розрізняють такі права профкому:

- 1) на захист права на працю (участь у формуванні державної політики зайнятості населення, контроль за станом зайнятості тощо);

- 2) на соціальний захист працюючих у галузі оплати праці, охорони праці, побутових умов тощо;

- 3) на нагляд і контроль за охороною праці й дотриманням норм трудового законодавства (розслідування нещасних випадків на виробництві, зміщення з посади керівних працівників (ст. 45 КЗпП України);

- 4) на участь в управлінні державним соціальним страхуванням (ст. 224 КЗпП України) - надання путівок, визначення допомоги з приводу тимчасової непрацездатності, призначення пенсій.

Професійні спілки здійснюють повноваження, поєднуючи свої права з правами власника підприємства, трудового колективу чи конкретного працівника.

3. Професійні спілки як суб'єкти трудового права мають також відповідні гарантії своїх прав. Вони стосуються:

- 1) сфери виробництва, праці, побуту, культури, участі в управлінні підприємством тощо (ст. 244-251 КЗпП України);

- 2) конкретних виборних профспілкових працівників (керівників профспілкових комітетів, членів профкому, ради підприємства чи ради трудового колективу) згідно ст. 252 КЗпП України.

Зазначені гарантії сприяють активізації виборних профспілкових

лідерів у захисті прав працівників, оскільки закон зобов'язує роботодавця погоджувати свої дії щодо переведення чи звільнення профспілкових лідерів з їх колективним органом - профкомом чи профспілковим об'єднанням.

Тема 8. Трудовий колектив та державні органи як суб'єкти трудового права

ПЛАН

1. Поняття трудового колективу.
2. Повноваження трудового колективу.
3. Рада трудового колективу.
4. Державні органи як суб'єкти трудових правовідносин.

1. Вступаючи в трудові відносини з підприємством, найманий працівник незалежно від своєї волі приєднується до колективу працівників, які вже працюють в ньому. Трудовий колектив представляє собою об'єднання громадян, які своєю працею беруть участь в діяльності підприємства на підставі укладеного з ним трудового договору. Це соціально-трудове об'єднання, яке характеризується організаційною єдністю, спільними органами управління в особі власника чи уповноваженого ним органу, що діють в рамках конкретного підприємства. Організаційна єдність працівників обумовлена їх економічним, соціальним і правовим відокремленням.

Трудовий колектив, члени якого об'єднані спільною метою і особливо усвідомленням особистої відповідальності за досягнення цієї мети, є дієвою силою в регулюванні трудових відносин, і в силу наділення його певними повноваженнями з цього приводу виступає суб'єктом трудового права. Його правовий статус закріплений статутом підприємства і чинним законодавством.

Як суб'єкт трудового права трудовий колектив може діяти на рівні підприємства в цілому чи на рівні його структурних підрозділів — цехів, відділів, виробництв. В процесі виконання своїх функцій трудовий колектив вступає в організаційно-управлінські відносини з роботодавцем, адміністрацією підприємства і її окремими посадовими особами.

2. Чинним законодавством України трудовий колектив незалежно від організаційно-правової форми підприємства, де він функціонує, наділений такими повноваженнями:

- вирішує питання про необхідність укладення колективного договору з адміністрацією підприємства; обирає своїх представників і уповноважує їх на проведення колективних переговорів, укладає колективний договір з власником чи уповноваженим ним органом, контролює виконання умов колективного договору; розглядає і вирішує питання самоуправління трудового колективу відповідно до статуту підприємства; визначає перелік і порядок надання соціально-побутових пільг працівникам підприємства; визначає форми і умови діяльності громадських організацій на підприємстві, зокрема комісії по трудових спорах. Трудовий колектив наділений також

правом участі в управлінні підприємством шляхом членства його представників в колегіальних органах управління.

Закон України «Про підприємства в Україні» встановлює право трудового колективу за участю власника або уповноваженого ним органу вирішувати всі питання соціального розвитку, в тому числі покращення умов праці, життя і здоров'я, медичного страхування членів трудового колективу і їх сімей відповідно до статуту підприємства, колективного договору і законодавства України.

Крім захисту трудових і соціальних інтересів своїх членів, як засіб боротьби за дотриманням з боку працівників вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, трудовий колектив може застосовувати до них заходи громадського впливу і накладати стягнення.

3. Специфіка трудового колективу як органу колективного суб'єкта трудового права в тому, що його повноваження реалізуються на широкій демократичній основі. Працівники беруть участь в управлінні справами підприємства безпосередньо, шляхом скликання загальних зборів всіх працюючих, а за неможливості повністю зібрати весь колектив — шляхом проведення конференції чи за допомогою своїх виборних органів: ради трудового колективу чи ради підприємства. Останні — це виконавчо-розпорядчий орган, який обирається загальними зборами чи конференцією трудового колективу, скликаними за ініціативою проф-спілкового комітету і адміністрації підприємства. До їх складу висуваються кандидатури від громадських організацій, колективів структурних підрозділів, адміністрації підприємства.

Рада трудового колективу здійснює контроль за виконанням рішень загальних зборів, інформує колектив про їх виконання, вирішує багато інших питань, пов'язаних з виробничим процесом, соціальним розвитком підприємства, забезпеченням дисципліни праці.

Питання щодо розмежування повноважень трудового колективу і його виборного органу — ради вирішується в колективному договорі. У своїй діяльності рада трудового колективу тісно співпрацює з адміністрацією і громадськими організаціями. Рішення, прийняті в межах її повноважень і такі, що відповідають вимогам законодавства, обов'язкові для адміністрації і членів всього колективу. У випадку розходження думок членів ради спірні питання вирішуються загальними зборами трудового колективу.

4. Держава, обмежуючи в інтересах працівника свободу трудового договору, тим самим забезпечує його правову рівність у відносинах з роботодавцем - встановлює мінімум гарантованих прав та максимум можливих обов'язків для працівників, зокрема, визначає мінімальний розмір заробітної плати, максимальну тривалість робочого часу. Разом з тим, ця й інша діяльність держави та її органів у сфері праці повинна не заважати, а навпаки, стимулювати, активізувати діяльність роботодавця, який у свою чергу створює додаткові робочі місця та підвищує рівень зайнятості населення.

Діяльність держави, в тому числі у сфері праці, відповідно до принципу

поділу влади, здійснюється в трьох основних формах.

Законодавча форма діяльності полягає в розробленні та прийнятті законодавства про працю; виконавча - в нагляді та контролі, прийнятті актів управління; юрисдикційна - в участі органів у вирішенні індивідуальних та колективних трудових спорів (суд, Національна служба посередництва і примирення України).

Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю здійснюють спеціально уповноважені на те органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу. Центральне місце серед них посідає Державна інспекція з питань праці (Держпраці).

Центральні органи державної виконавчої влади здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю на підприємствах, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні.

Для здійснення державного нагляду за дотриманням законодавчих та інших нормативних актів по охороні праці державою створено ряд органів.

Одним з важливих таких органів є Комітет по нагляду за охороною праці, підпорядкований Міністерству праці і соціальної політики України.

Місцеві державні адміністрації і ради народних депутатів у межах відповідної території також виступають суб'єктами трудового права, коли забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці; формують за участю профспілок програми заходів з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення; здійснюють контроль за дотриманням нормативних актів про охорону праці, встановлюють квоту для прийому на роботу молоді, інвалідів.

Тема 9. Соціальне партнерство

ПЛАН

1. Поняття і сутність соціального партнерства.
2. Принципи і чинники розвитку соціального партнерства.
3. Угоди і колективні договори.
4. Суб'єкти соціального партнерства.

1. Соціальне партнерство — це система взаємовідносин між роботодавцями і працівниками, яка дозволяє урахувати взаємні інтереси сторін і на цій засадах досягти згоди в соціально-трудових і соціально-економічних питаннях, що закріплюється в колективних договорах і угодах.

Фактично із сутності соціального партнерства витікає його зміст, а саме:

- спільний розгляд і згода робітників і роботодавців соціально-трудової політики на всіх рівнях суспільного виробництва на основі підвищення ефективної праці;
- визначення критеріїв соціальної справедливості і встановлення гарантій захисту ефективності праці суб'єктами соціального партнерства;

- переважно переговорно-договірний характер взаємовідносин між представниками робітників і роботодавців при підготовці відповідних згод, а також при рішенні розбіжностей.

Основними сторонами соціального партнерства у сучасному суспільстві виступають: держава, наймані працівники в особі профспілок і роботодавців, або власники. Кожна сторона виконує певні функції у соціальному партнерстві

Ідеологія соціального партнерства полягає в тому, що соціальне протистояння і конфлікт між роботодавцями та найманими працівниками вирішується шляхом співробітництва і соціальної злагоди, а не через конфліктну суперечність. Соціальне партнерство передбачає вирішення проблем і конфліктів за допомогою компромісів, взаємних поступок і мирних переговорів, а не революційним шляхом. В цивілізованому суспільстві соціальне партнерство є альтернативою будь-якій диктатурі класу. Воно діє в умовах підприємства, регіону, галузі і держави в цілому.

2. Принципи соціального партнерства

Перші і найбільш повні принципи соціального партнерства втілені в практику Міжнародною організацією праці (МОП), яка була утворена в 1919 році. МОП – організація з унікальними принципами трьохстороннього представництва, яка об'єднує делегатів урядів, підприємців та робітників. Даний принцип одержав назву трипартизм.

Трьохсторонність пронизує всю діяльність МОП при вирішенні трудових та інших соціально-економічних питань. На практиці трипартизм означає, що держава, підприємці, профспілки є різними ланками. Вони є незалежні один від одного, кожний виконує окремі функції і несе свою відповідальність.

Термін "трипартизм" охоплює такі питання в системі соціального партнерства:

- двохсторонні колективні договори;
- трьохсторонні колективні консультації та переговори між державою, підприємцями та робітниками;
- трудові конфлікти і їх врегулювання;
- участь працівників у прийнятті різноманітних рішень на підприємствах.

Цивілізовані відносини між партнерами повинні підтримуватись принципами, які розроблені Міжнародною організацією праці.

Перший принцип: загальний та міцний мир може бути досягнутий лише на основі соціальної справедливості.

Другий принцип: ненадання в будь-якій країні робітникам людських умов праці є перешкодою для інших країн, які прагнуть покращити положення трудящих.

Третій принцип: свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу.

Четвертий принцип: злидні в будь-якому місці є загрозою для загального благополуччя.

П'ятий принцип: всі люди незалежно від раси, віри та статті мають

право на матеріальне благополуччя і духовний розвиток в умовах свободи, стабільності в економіці і рівних можливостей.

Шостий принцип: повна зайнятість та підвищення життєвого рівня.

Сьомий принцип: в соціально-моральному розумінні праця не є товаром.

Результатом переговорів соціальних партнерів є складання договорів і угод, яке базується на дотриманні наступних принципів:

- дотримання норм законодавства;
- рівноправність сторін;
- уповноваженість представників сторін;
- свобода вибору і обговорення положень колективних договорів та угод;
- добровільність прийняття зобов'язань.

3. Угода визначає згоду та позиції сторін за основними принципами проведення соціально-економічної політики. Вона заключається на рівні держави між представниками профспілок, роботодавців і влади. В ній передбачається положення щодо принципів регулювання соціально-трудових відносин, в тому числі в сфері розвитку ринку праці і зайнятості населення, в області оплати праці найманих працівників, дохід і рівень життя населення, його соціальний захист, соціальне забезпечення і соціальне страхування.

Угоди і колективні договори виконують три функції:

Перша – захисна для найманих працівників – суть цієї функції в тому, що роботодавець не може використати свою силу. Змінити умови праці за рахунок робітника.

Друга – організаційна – означає стандартизацію трудових відносин і наглядність витрат на утримання штату.

Третя – мирна – направлена на те, щоб на період дії договору не допустити трудових конфліктів і висування нових вимог по питаннях, які вже включенні в угоду і колективний договір.

Рівень розвитку соціального партнерства залежить від наступних чинників:

- ступінь демократизації управління виробництвом, до основних компонентів якого відносяться — децентралізація управління, компетенція трудових колективів вирішувати більшість соціально-трудових проблем підприємств, поширення прав регіонів і міст;
- рівень життя більшості населення і ступінь диференціювання доходів – високий рівень життя і мала різниця в доходах сприяє соціальній згоді в суспільстві.

4. Соціальне партнерство розглядається як механізм, що сприяє управлінню певними інституціями соціальної сфери за допомогою активного представництва в них соціальних партнерів. Однією з головних інституцій є система соціального страхування та її підсистеми. Виділяють п'ять підсистем системи соціального страхування:

- страхування у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю та витратами

пов'язаними з народженням та похованням;

- пенсійне страхування;
- медичне страхування;
- страхування на випадок безробіття;
- страхування від нещасного випадку.

Держава як суб'єкт соціального партнерства діє на національному, регіональному і галузевому рівнях, виконує наступні функції:

-організаційно-економічним важелем підвищення ефективності виробництва, що, в свою чергу, стає потужним чинником підвищення соціальних гарантій і прискорення нагромадження капіталу, у забезпеченні яких і полягає важливе завдання соціального партнерства — реалізація інтересів сторін;

- елементом механізму розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, що на основі узгоджених дій з реалізації інтересів кожного суб'єкта встановлює оптимальні параметри процесів соціального розвитку і нагромадження капіталу;

- організаційно-економічно-правовою основою захисту інтересів усіх суб'єктів соціального партнерства.

В Україні у зв'язку зі специфікою завдань перехідного періоду соціальне партнерство виконує не лише названі вище традиційні функції, а й специфічні завдання. Серед них як найактуальніші слід виділити такі:

- залучення всіх суб'єктів соціального партнерства до управління і подолання на цій основі монополізму в розподілі новоствореного продукту;
- посилення мотивації до праці, включаючи підприємницьку діяльність, до досягнення високих результатів роботи, ефективності виробництва як необхідної умови підвищення якості життя і економічного розвитку підприємства;
- усунення непорозумінь і суперечностей щодо намірів, які відображають законні інтереси кожної зі сторін.

В процесі реалізації цих завдань в Україні мають бути вирішені такі нагальні проблеми: формування нової трудової і підприємницької мотивації суб'єктів соціального партнерства.

Тема 10. Зміст та контроль за виконанням колективного договору

ПЛАН

1. Зміст колективного договору.
2. Контроль за виконанням умов колективного договору.

1.Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;

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

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

2. Контроль за виконанням колективних договорів та угод проводиться безпосередньо сторонами, які їх уклали, у порядку, визначеному цими договорами та угодами. Рекомендація МОП "Щодо колективних договорів" зазначає, що контроль дотримання колективних договорів має здійснюватись організаціями роботодавців і працівників, котрі беруть у них участь, чи наявними органами інспекції або ж органами, що спеціально створюються для цієї мети. У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього інформацію. Згідно зі ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві держави-учасниці зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національним законодавством і практикою: а) отримувати регулярно або у належний час і у зрозумілий спосіб інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, на якому вони працюють, беручи до уваги, що деяку інформацію може бути заборонено для розголошення або віднесено до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди підприємству; б) отримувати своєчасно консультації щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво вплинути на інтереси працівників, особливо щодо тих рішень, які можуть серйозно впливати на наявність робочих місць на підприємстві.

Суперечки, що впливають із тлумачення колективного договору, підлягають урегулюванню в порядку, встановленому за згодою між сторонами або в законодавстві.

Якщо роботодавець допустив порушення умов колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надіслати роботодавцю подання про їх усунення. Подання розглядається у тижневий строк. У разі відмови

усунути порушення або недосягнення згоди у передбачений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду. Сторони, які підписали колективний договір, угоду, щорічно, у строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання.

Згідно зі ст. 46 Закону України "Про господарські товариства" від 19 вересня 1991 р. № 1576-XII у роботі наглядової ради акціонерного товариства з правом дорадчого голосу беруть участь представники профспілкового органу або іншого уповноваженого трудовим колективом органу, який підписав колективний договір від імені трудового колективу. Аналогічна за змістом норма міститься і в ч. 1 ст. 55 Закону України "Про акціонерні товариства" від 17 вересня 2008 р. № 514-VI. Представник профспілкового або іншого уповноваженого трудовим колективом органу, який підписав колективний договір від імені трудового колективу, має право бути присутніми на засіданнях колегіального виконавчого органу акціонерного товариства. Протокол засідання колегіального виконавчого органу підписується головуючим та надається для ознайомлення на вимогу представника профспілкового або іншого уповноваженого трудовим колективом органу, який підписав колективний договір від імені трудового колективу органу.

Оскільки колективний договір та угода є нормативно-правовими актами, з моменту набрання ними чинності обов'язки сторін набувають юридичної сили і підлягають беззаперечному виконанню. У разі невиконання зобов'язань сторони несуть відповідальність: кримінальну, адміністративну, дисциплінарну, матеріальну.

Тема 11. Відповідальність за виконанням умов колективного договору

ПЛАН

1. Акт перевірки - основний документ контролю колективного договору.
2. Юридична відповідальність за порушення умов колективного договору.

1. Контроль за виконанням угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. Для ефективного здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію. Крім того, сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання. В органи державної статистики направляються статистичні дані про колективні договори, угоди.

Для здійснення контролю за виконанням колективного договору, угоди можуть створюватись комісії, які за наслідками перевірки складають акт. Такий акт є основним документом, який свідчить про результати роботи по виконанню колективного договору, угоди. Одночасно він є підставою для вжиття заходів по усуненню виявлених недоліків.

Акт перевірки повинен відображати стан роботи по виконанню колективного договору, угоди. В ньому вказується, скільки заходів було включено в колективний договір, угоду і скільки з них виконано. По кожному з невиконаних зобов'язань повинні бути чітко вказані причини невиконання. В акті коротко висвітлюється робота по виконанню кожного з розділів колективного договору, угоди.

В акті можуть бути конкретні пропозиції комісії щодо притягнення до відповідальності винних у невиконанні заходів колективного договору чи щодо усунення недоліків, які стали причиною невиконання.

Акт перевірки обговорюється на спільному засіданні сторін. Наслідком такого обговорення є прийняття рішення, в якому визначаються заходи по усуненню виявлених недоліків, прорахунків, дається оцінка діяльності працівників, які допустили невиконання двосторонніх зобов'язань, вказуються строки їх виконання і особи, яким доручено здійснювати контроль за реалізацією наміченого. Може бути також прийняте рішення про направлення акту перевірки для обговорення в колективах структурних підрозділів, цехів, дільниць, лабораторій, бригад тощо.

2.Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору особами, які представляють власників або уповноважених ними органів чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів тягне за собою накладення штрафу до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Ненадання цими ж особами інформації, необхідної для здійснення контролю за виконанням колективних договорів, тягне за собою накладення штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Усі ці випадки відповідальності регламентуються статтями 18—20 Закону України «Про колективні договори і угоди» та Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Відповідно, ця відповідальність є адміністративною. Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, відповідних комісій або з ініціативи прокурора. Крім адміністративної відповідальності особи, винні в ухиленні від участі в переговорах, у порушенні і невиконанні колективного договору, угод, в неподанні інформації, необхідної для успішного проведення колективних переговорів і здійснення контролю, можуть бути притягнутими і до інших видів юридичної відповідальності. Такими видами відповідальності є дисциплінарна, матеріальна, а в окремих випадках навіть кримінальна відповідальність.

Дисциплінарна відповідальність полягає у накладенні власником або уповноваженим ним органом на працівника за порушення дисципліни праці, скоєння дисциплінарного проступку стягнення: оголошення догани або звільнення з роботи. Статтею 45 Кодексу законів України передбачено також, що на вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, власник або уповноважений ним

орган повинен розірвати трудовий договір з керівним працівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язань за колективним договором.

Матеріальна відповідальність полягає у зобов'язанні працівника відшкодувати шкоду, завдану підприємству, установі, організації невиконанням зобов'язань по колективному договору.

Кримінальна відповідальність полягає у покаранні працівника за порушення зобов'язань по колективному договору у випадку, коли таке порушення створює склад кримінального злочину.

Поряд з юридичними видами відповідальності, особи, які ухиляються від участі в переговорах, не подають необхідної інформації, порушують і не виконують зобов'язань колективного договору, можуть бути притягнутими також до громадської відповідальності. Така відповідальність працівників може бути перед трудовими колективами, які можуть застосовувати до своїх членів такі заходи громадського стягнення як товариське зауваження, громадська догана, передавати матеріали на розгляд товариського суду.

У Законі України «Про колективні договори і угоди» закріплено також обов'язок сторін, які підписали колективний договір, щорічно, в строки, передбачені колективним договором, звітувати про його виконання. В першу чергу, така звітність передбачена перед трудовим колективом, на який поширюється цей колективний договір. Крім того, статтею 16 Закону «Про колективні договори і угоди» передбачено направлення статистичних даних про колективні договори, угоди в органи державної статистики в порядку, що встановлюється Державною службою статистики України.

ПЕРЕЛІК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

Трудове право України. Підручник — Іншин М. І., Костюк В. Л.
ЦУЛ, затверджено МОН, 2020р.

Трудове право. Підручник. Ювілейна серія “НЮУ 215 років” —
О. Ярошенко 2021р.

Трудове право та право соціального забезпечення.

Навчальний посібник — О. Ярошенко 2021р.

Трудове право України — Венедіктов С. В. 2024р.

Трудове право України — Венедіктов С. В., 2021р.

Кодексів законів про працю – Законодавство України, Нотіс 2025р.