

Лекція 1. Поняття, предмет та методи трудового права України

1. Становлення трудового права України.
2. Поняття та предмет трудового права
3. Методи та функції трудового права.
4. Система трудового права

1. Становлення трудового права України.

Трудове право – одна з провідних галузей у системі права, яка перебуває на стадії реформування. В основі трудового права є відносини, пов'язані з працею.

Праця – основа життя будь-якого суспільства. Це цілеспрямована діяльність людей зі створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства загалом. Вона є однією з найважливіших здатностей людини.

Історія трудового права пов'язана з вивченням розвитку галузі та науки в хронологічному аспекті.

Розглянемо становлення трудового права та розуміння права на працю. Відомо, що без праці не існувало і не може існувати будь-яке суспільство. І хоч вона існує віддавна, правове регулювання праці виникло з розвитком капіталістичного способу виробництва. Обумовлено це тим, що попередні суспільно-економічні формації (первіснообщинна, рабовласницька, феодальна) не потребували правового регулювання трудових відносин.

У Стародавньому Римі в умовах рабовласницького типу господарства трудове правовідношення самостійно не існувало, що обумовлювало вирішення всіх питань, пов'язаних із використанням здатності до праці, шляхом використання цивілістичних договорів найму.

У римському праві було три види найму: речі, послуг, роботи (підряд). Найм роботи був у вигляді договору, в якому наймач зобов'язувався виконати певну роботу, а наймодавець – оплатити користування послугами. Праця була об'єктом цивільного обігу. Всі питання, пов'язані із застосуванням праці, вирішувались засобами цивільного права.

На відміну від римського права, яке розглядало працю як самостійну майнову цінність, для феодального суспільства об'єктом договору ставала не здатність людини до праці, а людина. Під час феодалізму рабовласницькі правовідносини перетворилися на особисту залежність працівника від феодала. Це – період панщини та кріпацтва.

Між працівником та роботодавцем виникали відносини влади та підпорядкування, які регулювалися не взаємною згодою, а розсудом господаря. Водночас влада господаря над працівником не обмежувалася; держава не вмішувалася у відносини між працівником та роботодавцем. Тому роботодавець розпоряджався на власний розсуд не лише робочою силою, а й працівником як особистістю.

Із розвитком капіталістичного способу виробництва виникає не лише товарний ринок, а й ринок робочої сили. Держава, звільнивши працівника від кріпосної залежності (у Австро-Угорській імперії – 1848 р., у Російській імперії – 1861 р.), одночасно звільнила його і від засобів виробництва, внаслідок чого створилася вільна робоча сила.

Із розвитком промисловості у XIX ст. трудові правовідносини набули характеру зобов'язань, регульованих цивільним правом. Робітник продавав підприємцю свою працю за певну винагороду, яка ставала товаром, а відтак становище роботодавця було домінантним і це призвело до грубого використання робочої сили.

Однак робоча сила, яка була прирівняна до товару, не завжди мала попит, тому з'являлися безробітні, а згодом нелегальні робітничі організації, виникали страйки, які спершу були спрямовані проти машин, а потім – проти підприємців. У таких умовах буржуазна держава змушена була поступатися робітничому руху, зокрема виникла потреба прийняття низки правових норм, спрямованих на регулювання трудових відносин.

Наприкінці XIX – початку XX ст. інститут найму праці зазнав суттєвих змін. Поступово створювалася система законодавчої охорони інтересів працівника, яка полягала насамперед в істотному обмеженні принципу свободи договору. Ці обмеження свободи договору полягали в тому, що, по-перше, законодавець почав втручатися у зміст договорів найму працівників, посередньо встановлював ті чи інші права й обов'язки сторін. Законодавчо охоронялись життя та

здоров'я працівника як суб'єкта трудових відносин. По-друге, законодавець гарантував одержання працівником винагороди за свою працю, яка розглядалась як джерело його матеріального існування. Встановлювалася вимога своєчасності видачі заробітної плати.

Аналогічні тенденції простежувалися у всіх промислових країнах Європи. Проведені наприкінці XIX ст. у Великобританії, Франції, Німеччині, Швейцарії та інших європейських державах соціальні реформи були спрямовані на поліпшення становища працівників. У 1919 р. виникла Міжнародна організація праці (МОП), мета та завдання якої полягали в поліпшенні умов праці та життя працівників шляхом установа єдиних міжнародних стандартів трудових прав, що започаткувало становлення і розвиток сучасного міжнародного трудового права. Із розвитком відносин найманої праці «фабричне законодавство» набуло важливого значення в Російській імперії. У 1886 р. був прийнятий Закон «Про найм робітників і правила нагляду за фабричними заводами», відповідно до якого найм робітників відбувався: а) на визначений строк; б) на невизначений строк; в) на час виконання якоїсь роботи, припиненням якої припинявся найм. Договір найму укладався шляхом видачі робітнику розрахункової книжки, в якій відображалися умови договору найму робочої сили. З моменту поступлення на роботу робітнику заборонялося без відома роботодавця обирати іншу роботу. Робітник, який протягом місяця не отримав заробітну плату, мав право вимагати у судовому порядку розірвання укладеного з ним договору.

В Україні становлення і розвиток трудового права як самостійної галузі відбувались у радянський період її історії. Створене на початку XX ст. радянське трудове право було дуже ідеологізоване. Його концептуальна основа – певні непохитні догми: заперечення приватної власності; диктатура пролетаріату; провідна роль держави як головного інструменту суспільних перетворень; праця розглядалася як обов'язок працювати. Була запроваджена всезагальна трудова повинність.

Сучасний етап розвитку трудового права України пов'язаний зі здобуттям Україною незалежності та демократичними змінами, що відбулися в суспільстві, через що виникла потреба в реформуванні вітчизняного трудового законодавства. У червні 1992 р. шляхом внесення змін до тоді ще чинної Конституції Української РСР 1978 р. було скасовано конституційне положення про загальнообов'язковість «суспільно корисної праці» (ст. 58).

У зв'язку із необхідністю узгодити положення трудового законодавства з положеннями Конституції України, що була прийнята 28 червня 1996 р., у чинний КЗпП від 10 грудня 1971 р. було внесено значну кількість правок, було прийнято низку нових законів, що регулюють трудові відносини, проте докорінна реформа трудового права ще не завершена.

Право на працю закріплено у ст. 43 Конституції України. Вона проголошує: *«Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, на яку він погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю... Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний чи надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом... Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення...»*.

Необхідно також зазначити, що у ст. 2 КЗпП закріплено дещо інше поняття права на працю, ніж у ст. 43 Конституції України: *«Це право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи»*. Отже, законодавець визначає право на працю не як право на зайнятість, а найперше як право вільного вибору праці.

Відповідно до ч. 2 КЗпП, працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

Отже, право на працю – природне, невід'ємне право людини, в основі якого є необхідність підтримання життя і саморозвитку. Основу юридичного механізму забезпечення права людини на працю становлять гарантії, що передбачені у ст. 43 Конституції України, та відповідне галузеве законодавство.

Прийнятий 1971 р. КЗпП не відповідає вимогам сьогодення та суттєво відрізняється від концепцій трудової діяльності зарубіжних країн. Відмова від соціалістичних засад правового

регулювання та потреба реалізації міжнародних стандартів трудових відносин у національному законодавстві найперше поставили питання про нову кодифікацію трудового законодавства України.

2. Поняття та предмет трудового права

Трудове право як одна з основних галузей системи вітчизняного права характеризується самостійними предметом і методом, добре розвиненою нормативною базою. Воно має своє призначення та відповідні принципи, на яких ґрунтується регулювання соціально-трудова відносин.

Трудове право України – *самостійна галузь права (система правових норм), що регулює суспільні відносини, засновані на укладеному трудовому договорі, а також відносини пов'язані з ними.*

Трудове право як самостійна галузь права має свій предмет правового регулювання.

Відомо, що предметом будь-якої галузі права є відносини, на регулювання яких спрямовані правові норми. Не всі відносини, що виникають у суспільстві, вимагають і мають правову регламентацію. Зазначене стосується також відносин, що формуються в сфері праці. Людина може працювати виключно для себе, наприклад, написати роман, який не публікується, вирощувати врожай на власній дачній ділянці. Однак зазначені відносини не вимагають державного втручання. З огляду на це, вони не регулюються нормами права.

Але як тільки людина виходить з особистої та сімейної праці та має на меті отримання матеріальної винагороди за виконану роботу, держава визначає певні правила поведінки, дотримання яких є суспільною необхідністю. Адже саме держава повинна забезпечити отримання кожним працівником гідної і справедливої винагороди. З іншого боку, з заробітку працівника повинні бути зроблені відрахування, необхідні для соціальної підтримки непрацездатних осіб.

Людині надано право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці. Вона, зокрема, може займатися підприємницькою діяльністю, іншим способом забезпечити себе

роботою. Всі категорії працюючих громадян можна поділити на такі основні групи:

наймані працівники (залежна праця), які працюють за трудовим договором;

працівники подібні до найманих (залежна праця з виконанням особливих функцій) – державні службовці, судді, працівники прокуратури, органів та підрозділів поліції, служби безпеки, військовослужбовці;

громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, зокрема підприємці, члени кооперативів, господарських товариств, фермери, громадяни, зайняті творчою діяльністю, приватні адвокати, приватні нотаріуси тощо;

громадяни, які працюють за цивільно-правовими договорами.

Проте праця не всіх зазначених працюючих громадян підлягає регулюванню нормами трудового права. Правове регулювання праці державних службовців, працівників прокуратури, поліції, суддів та деяких інших категорій працівників здійснюється спеціальними законами України: «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій та статус суддів», «Про Національну поліцію» тощо, а в частині, не врегульованій таким чином, – законодавством про працю.

Не поширюється трудове законодавство на проходження служби військовослужбовцями. Їхні трудові відносини регулюються законами України «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України», «Про стрілецький Статут Збройних Сил України», «Про Статут гарнізонної та вартової служб Збройних Сил України», «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» та деякими іншими.

Предмет трудового права - це 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.

Предмет трудового права становлять дві групи суспільних відносин, пов'язаних з трудовою діяльністю:

трудові відносини, які виникають між працівником і роботодавцем;

інші суспільні відносини, що тісно пов'язані з трудовими.

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

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

Суспільні відносини, що виникають у зв'язку з працевлаштуванням

Ці відносини передують трудовим відносинам. Якщо громадянин влаштовується на роботу самостійно, тобто без звернення в органи зайнятості, то цих відносин не існує.

Відносини у зв'язку з професійною підготовкою кадрів і підвищення кваліфікації (перекваліфікації) на виробництві

Організаційно-управлінські відносини у сфері праці

Ці відносини виникають у процесі організації й управління колективною працею, участі виборних профспілкових органів, трудових колективів у встановленні контролю за створенням безпечних і нешкідливих умов праці, застосуванні чинного законодавства про працю.

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

Організаційно-управлінські відносини охоплюють: умови й оплату праці, застосування норм трудового права, в тому числі локальних; вони регулюють питання захисту прав та інтересів працівників, встановлення додаткових пільг.

Відносини у зв'язку з наглядом за охороною праці та контролем за дотриманням трудового законодавства

Ці відносини виникають між органами нагляду й контролю за дотриманням чинного законодавства про працю та власником або уповноваженим ним органом. Ці відносини є охоронними, їх змістом є права та обов'язки сторін, спрямовані на створення безпечних і нешкідливих умов праці та додержання трудового законодавства. Особи, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Відносини, пов'язані з вирішенням трудових спорів (індивідуальних і колективних)

Трудові спори можуть виникнути між сторонами трудових відносин. Вони мають процесуальний характер і стосуються процедури вирішення трудового спору. Суб'єкти цих відносин – учасники спору й органи, уповноважені вирішувати ці спори (щодо індивідуального трудового спору це комісія з трудових спорів і районний (міський) суд, а щодо колективних

трудових спорів – примирна комісія, можливо, за участю незалежного посередника, і трудовий арбітраж). Найчастіше підставою виникнення цих відносин є звернення працівника до органу, який вирішує індивідуальні трудові спори. Наприклад, щодо виплати заробітної плати.

Відносини, пов'язані з матеріальною відповідальністю сторін трудового договору

Їх сторонами є сторони трудового договору: працівник і роботодавець. Відносини, пов'язані з матеріальною відповідальністю, можуть бути двох видів: 1) відповідальність роботодавця за ушкодження здоров'я в разі каліцтва чи смерті працівника;

2) відповідальність працівника за шкоду, заподіяну майну роботодавця.

Підстави і умови відповідальності сторін трудового договору визначено чинним законодавством України.

3. Методи та функції трудового права.

Метод трудового права разом з предметом та принципами складає основу побудови галузі. Його можна охарактеризувати як комплекс юридичних засобів, що використовуються при регулюванні трудових і інших, безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

Під методом правового регулювання трудового права розуміється сукупність прийомів і засобів регулювання відповідних суспільних відносин.

Ознаки методу правового регулювання:

- порядок виникнення, зміни і припинення правовідносин (юридичні факти);
- загальне юридичне положення учасників правовідносин;
- порядок встановлення прав та обов'язків;
- засоби, що забезпечують виконання обов'язків.

Особливості методу трудового права простежуються в 4-х основних елементах:

- виникнення, зміна і припинення трудових правовідносин. Залучення громадян до праці регулюється шляхом надання договірної свободи при обранні праці. Оплата ж за працю матеріально зацікавлює працівника у виборі місця застосування праці.

- трудовим правовідносинам властиве поєднання рівності з підлеглистю суб'єктів відносин. Юридична рівність сторін у трудових правовідносинах визначається економічною сутністю самих трудових правовідносин, що складаються двох взаємозалежних моментів:

- юридична рівність сторін; їхнє підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку.

- у прийомах формування прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. Норми трудового права можуть бути імперативними, дозвоільними та рекомендаційними.

Імперативні норми виявляються у вигляді заборони чи припису.

Однак у трудовому праві більш розповсюджені дозвоільні норми, які надають можливість регулювати поведінку суб'єктів трудового права на свій розсуд. Дозвіл, таким чином, дає працівникові і роботодавцю права на свої власні активні дії.

Рекомендаційні норми встановлюють бажані форми поведінки і тому набувають силу обов'язкового правила в локальних правових актах або нормативних угодах.

- специфіка трудових правовідносин проявляється і в характері санкцій, встановлених нормами трудового права для забезпечення належної поведінки суб'єктів.

Таким чином, метод правового регулювання трудових відносин працівників характеризується :

- договірним залученням до праці;
- юридичною рівністю сторін у трудових правовідносинах;
- підпорядкуванням їх внутрішньому трудовому розпорядку;
- участю працівників у формуванні трудових відносин;
- поєднанням централізованого і локального регулювання;
- наявністю специфічних прийомів і засобів захисту трудових правовідносин.

Функції трудового права

Функції трудового права - це основні напрями впливу його норм на поведінку людей в процесі праці для досягнення цілей і задач трудового законодавства.

Захисна функція стосується охорони інтересів працівників у трудових відносинах.

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.

Виробнича функція стосується охорони інтересів роботодавців.

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.

Виховна функція стосується забезпечення відповідної правової культури у трудових відносинах.

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.

Регулятивна функція полягає у державному договірному регулюванні трудових відносин відповідно до норм чинних нормативно-правових актів.

Соціальна функція

Виражається в реалізації конституційного права громадян на працю. Вона відбивається в нормах щодо забезпечення зайнятості, реалізації права на доступ до державної служби, в нормах щодо забезпечення безпечних умов праці, охорони праці, тобто вирішує певні соціальні завдання.

Економічна функція

Характеризує зацікавленість держави в нормальних, розвинених трудових відносинах, так як саме їх розвиток найбільше впливає на економічні інтереси держави. У трудових відносинах створюються товари та веші, які є базою для економіки держави, сплачуються податки, реалізуються послуги і відбуваються багато інші явища, що забезпечують економічну складову країни. Реалізується дана функція через норми, що визначають нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, так як через органи нагляду і контролю держава відстоює свої інтереси.

4. Система трудового права

Система галузі права взагалі - це об'єктивно обумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо погоджених правових норм, розподілених по різним структурним підрозділам. Система трудового права України становить структуру взаємозв'язаних норм, що регулюють відокремлену сферу суспільних відносин - трудові відносини. Ця сукупність норм переважно встановлюється державою у загальному порядку з метою врегулювання всіх відносин, що виникають із застосуванням праці в суспільному житті. В свою чергу це визначає численність правових норм, необхідність їх об'єднування в певні групи, створює певну систему правових норм.

Усвідомлення цієї системи сприяє правильному вивченню права, подальшому удосконаленню законодавства, дозволяє правильно застосовувати ці норми на практиці.

Трудове право України поділяється на дві частини: загальну і особливу. До загальної частини відносяться норми, що є єдиними для всіх трудових відносин, визначають принципи правового регулювання, джерела трудового права України, класифікують суб'єктів трудового

права, визначають правове становище професійних спілок і трудових колективів, поняття, порядок підготовки та укладення колективних договорів, класифікують правові відносини, що виникають із застосування праці, визначають поняття працевлаштування і його правові форми.

Особливу частину складають норми, що регулюють певні елементи трудових відносин, порядок виникнення, зміни та припинення трудових відносин, тривалість праці та відпочинку, види оплати праці, порядок і строки виплати заробітної плати, питання внутрішнього трудового розпорядку, дисциплінарної і матеріальної відповідальності працівників.