

Міністерство освіти і науки України
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого

*До 215-річчя Національного
юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ТРУДОВЕ ПРАВО

Підручник

За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора,
члена-кореспондента НАПрН України
О. М. Ярошенка

Третє видання, перероблене і доповнене

Харків
«Право»
2019

УДК 349.2(477)(075)
Т78

*Рекомендовано до друку вченою радою
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
(протокол № 10 від 29.03.2019 р.)*

Рецензенти:

М. І. Інишин – доктор юридичних наук, професор, академік Національної академії правових наук України, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

О. В. Москаленко – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди;

Т. Є. Кагановська – доктор юридичних наук, професор, декан юридичного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, Т78 А. М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. – 3-тє вид., перероб. і допов. – Харків : Право, 2019. – 544 с.

ISBN 978-966-937-651-0

Підручник підготовлено відповідно до вимог державного освітнього стандарту колективом науково-педагогічних працівників кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Викладено основні положення Загальної та Особливої частин трудового права, розглянуто актуальні питання застосування законодавства про працю. Нормативний матеріал подано станом на 1 квітня 2019 р.

Для студентів, аспірантів і викладачів юридичних закладів вищої освіти та юридичних факультетів.

УДК 349.2(477)(075)

© Ярошенко О. М., Прилипко С. М., Слюсар А. М. та ін., переробка і доповнення, 2017

© Ярошенко О. М., Прилипко С. М., Слюсар А. М. та ін., переробка і доповнення, 2019

© Видавництво «Право», 2019

ISBN 978-966-937-651-0

I. ПРЕДМЕТ, ДЖЕРЕЛА ТА СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Розділ 1

Предмет, метод, функції, принципи і система трудового права

1.1. Трудове право як самостійна галузь права

З моменту виникнення людини та її об'єднання у співтовариства з метою виживання праця стає не тільки основною її життєдіяльністю, а й основною сферою її формування й розвитку. Праця – першооснова виникнення людського суспільства, головна засада його існування і прогресу. Функціонуючи як спосіб задоволення людських потреб, праця породжує першу істинно людську потребу – потребу в праці, діяльності. Потреба в праці – це суспільне відношення, що становить об'єктивну основу людської суті. Стимулом праці виступає потреба не в самій дії «лише б працювати», а споживча цінність процесу праці як творчості, як акту самовираження особистості¹.

Працю можна розглядати в широкому розумінні – як явище, пов'язане із суспільною формою діяльності, так і у вузькому розумінні – як процес застосування здібностей до праці конкретно особою (соціологічний, філософський аспект), як сукупність трудових операцій (організаційно-економічний аспект), як виконання трудових обов'язків безпосередньо працівником (правовий аспект).

¹ Маркович Д. Ж. Социология труда : учебник / Данило Ж. Маркович. М. : Изд-во РУДН, 1997. С. 147.

Праця в широкому розумінні має безліч проявів, вона присутня в різних сферах людського буття. Трудове право є єдиною галуззю, що здатна як забезпечити реалізацію прав та законних інтересів людини у сфері праці, так і сприяти вирішенню завдань економічного й соціального розвитку.

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

Проте трудове право не може охопити абсолютно всі види відносин, які виникають у процесі праці, – організаційно-майнові, охоронні, організаційно-управлінські, соціально-забезпечувальні та ін.

Крім трудового права, що є головною галуззю в регулюванні відносин у сфері праці, ці відносини регулюються й іншими галузями права, у тому числі конституційним, цивільним, господарським, аграрним, адміністративним, правом соціального забезпечення тощо.

Конституційне право є основною галуззю, що регламентує основні права й обов'язки громадян, у тому числі й у соціально-економічній сфері. Реалізація таких важливих конституційних прав людини, як право на працю, право на відпочинок, право на страйк із метою захисту соціальних і економічних інтересів, неможлива без взаємодії конституційних положень і механізмів їх реалізації, установлених трудовим правом. Наприклад, здійснення права на працю забезпечується заборонаю необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, встановленою ст. 22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), а конституційне положення про гарантії від незаконного звільнення реалізується через вичерпний перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, установлений у законодавстві про працю.

Зв'язок трудового права із *цивільним* правом проявляється в багатьох сферах. Історично трудове право виділилося з нього, і в цивільному праві залишилися деякі види договорів, пов'язаних із працею (наприклад, договори підряду). Але, на відміну від цивільного права, що у праці регулює майнові відносини, а отже – і результат праці, трудове право регулює не тільки і не стільки результат, скільки процес праці. Наприклад, сутність договору підряду полягає в тому, що під-

рядник зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням замовника, а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу. Хоча замовник і має право в будь-який час перевірити хід і якість роботи, він не має права втручатися в діяльність підрядника, яку той проводить на власний розсуд. У трудових же відносинах процес праці має організований характер і працівник має виконувати норму праці, дотримуватися режиму роботи і т. д. Відрізняється трудове право від цивільного й за методом правового регулювання. Для трудового права характерні поєднання договірного й законодавчого регулювання, участь самих суб'єктів трудових відносин у встановленні умов праці за допомогою локальної нормотворчості, наявність відносин влади-підпорядкування в організації праці. Регулювання відносин у таких інститутах трудового права, як охорона праці, нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю здійснюється за допомогою імперативного методу. У цивільному ж праві проявів імперативного методу фактично немає і цивільно-правові відносини регулюються через диспозитивний метод, заснований на договірних засадах із юридичною рівністю сторін.

Хоча трудові відносини не є предметом регулювання *Господарського* кодексу, в цьому акті серед засад підприємницької діяльності закріплено принцип вільного найму підприємцем працівників. При укладенні трудового договору (контракту, угоди) підприємець зобов'язаний забезпечити належні й безпечні умови праці, оплату праці, не нижчу від визначеної законом, та її своєчасне одержання працівниками, а також інші соціальні гарантії. У Кодексі містяться і положення щодо керівника підприємства, з яким укладається договір (контракт) з відповідним змістом (строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін). Господарський кодекс є єдиним актом законодавства України, де закріплено обов'язковість укладення колективного договору на всіх підприємствах, які використовують найману працю. Містить цей акт і положення щодо трудового колективу підприємства, його повноважень з участі в управлінні підприємством. Рішення із соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участю трудового колективу й уповноважених ним органів. Крім того, при вивільненні працівників

за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП використовується поєднання принципів трудового і господарського права.

Взаємодія норм трудового й *аграрного права* в регулюванні відносин у цій сфері зумовлена тим, що трудові відносини у фермерському господарстві базуються на основі праці його членів. У разі виробничої потреби фермерське господарство має право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом). Трудові відносини членів фермерського господарства регулюються Статутом, а осіб, залучених до роботи за трудовим договором (контрактом), – законодавством України про працю. З особами, залученими до роботи у фермерському господарстві, укладається трудовий договір (контракт) у письмовій формі. Видача трудових книжок членам фермерського господарства і громадянам, які працюють у ньому за трудовим договором (контрактом), та їх ведення здійснюються відповідно до законодавства України про працю. Розмір оплати праці і тривалість щорічної відпустки осіб, які працюють у фермерському господарстві за трудовим договором (контрактом), не повинні бути меншими за встановлений державою розмір мінімальної заробітної плати і передбачену законом тривалість щорічної відпустки. Голова фермерського господарства створює безпечні умови праці для членів господарства і громадян, які уклали трудовий договір (контракт), забезпечує дотримання вимог техніки безпеки, виробничої гігієни та санітарії, пожежної безпеки.

З *адміністративним* правом у трудового права багато спільного у сфері регулювання відносин державних службовців й інших працівників, чия праця (служба) регламентується актами як адміністративного, так і трудового законодавства. Трудовим законодавством регулюється та частина відносин, що забезпечує реалізацію та охорону трудових прав й інтересів суб'єктів адміністративно-правових відносин. На державних службовців поширюється спеціальна дисциплінарна відповідальність. З іншого боку, до сфери трудового права входять організаційно-правові відносини, оскільки у регулюванні процесу праці діють відносини влади-підкорення, властиві адміністративно-правовому регулюванню. Крім того, законодавством встановлено адміністративну відповідальність за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці, за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди. Серед видів адміністративних стягнень є виправні роботи, які здійснюються

за місцем постійної роботи особи, яка вчинила адміністративне правопорушення.

Засобами *кримінального* права захищаються права працівників. Кримінальним кодексом встановлено відповідальність за такі види протиправних діянь, як незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів; грубе порушення угоди про працю, примус до виконання роботи, не обумовленої угодою; примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку; безпідставна не виплата заробітної плати тощо. Застосування такого виду кримінального покарання, як позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, є законною підставою для обмеження права винної особи на вільний вибір роботи, що дає право роботодавцю відмовити йому у прийнятті на відповідну посаду (роботу). Наявність судимості теж може бути підставою для законної відмови у призначенні на певні посади. Виправні роботи передбачені Кримінальним кодексом України як вид кримінального покарання.

Взаємодія трудового й *кримінально-виконавчого* права проявляється у регулюванні відносин при відбуванні покарання, пов'язаного із залученням до праці. Відносини із праці засуджених, що відбувають кримінальне покарання, не входять до предмета трудового права. На них поширюються лише норми окремих інститутів трудового права, причому в різному обсязі. Так, засуджені до обмеження волі залучаються до праці, як правило, на виробництві виправних центрів, а також на договірній основі на підприємствах, в установах чи організаціях усіх форм власності за умови забезпечення належного нагляду за їхньою поведінкою. Праця засуджених до обмеження волі регулюється законодавством про працю, за винятком правил прийняття на роботу, звільнення з роботи, переведення на іншу роботу. Переведення засуджених на іншу роботу, в тому числі в іншу місцевість, може здійснюватися власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом за погодженням з адміністрацією виправного центру. Засудженим незалежно від усіх відрахувань належить виплачувати не менш як сімдесят п'ять відсотків загальної суми заробітку. У процесі відбування покарання у виді громадських робіт власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган за місцем відбування лише здійснює контроль за виконанням засудженими визначених для них робіт та дотриманням правил техніки безпеки.

1.2. Предмет трудового права

1.2.1. Загальна характеристика предмета трудового права

Трудове право охоплює багато видів відносин, пов'язаних із реалізацією права на працю, його захистом і відновленням, а також із організацією праці та забезпеченням соціально-побутових умов на виробництві.

Основою предмета трудового права є суспільні відносини, що виникають на базі праці, яка характеризується певними ознаками.

1. Трудове право регулює відносини із праці, що має суспільну форму. Не регулюється трудовим законодавством праця у власному домогосподарстві, робота у власному домогосподарстві, оскільки вона не породжує суспільних відносин, які б зумовлювали дію норм права.

2. Трудове право регулює відносини, що функціонують на основі вільної праці. Договірне залучення до праці зумовлює відносини, де є вільне волевиявлення, відсутній примус у будь-якому вигляді. Тому не регулюються нормами трудового права відносини, що виникають із обов'язків військової служби, відбування покарання, встановленого вироком суду.

3. Трудове право регулює відносини найманої (несамостійної) праці. Наймана праця означає те, що вона здійснюється особою, яка не є власником майна підприємства. Трудове законодавство діє там, де прямо або опосередковано присутні відносини між роботодавцем – власником майна або уповноваженим ним органом та найманою особою (особами).

4. Трудове право регулює відносини, що виникають на основі колективної праці. Сучасна праця має, як правило, кооперований характер, і у трудовому процесі задіяно багато людей. Суб'єкти трудових відносин мають співпрацювати між собою, дотримуючись загально-визнаних правил суспільного буття.

5. Трудове право регулює відносини з організованої праці. Кожен із працівників виконує свою трудову функцію, і їх діяльність має бути узгодженою. Працівник має виконувати роботу певного роду та виду, що визначається професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою.

Його робота регламентується технологічними нормами. Працівник підкорюється правилам внутрішнього трудового розпорядку, відповідному режиму роботи.

6. Трудове право регулює відносини із «живої» праці. Ним регулюється весь процес праці, а не тільки її результат. Невідривність праці від носія здібності до праці – працівника – зумовлює регулювання засобами трудового права широкого кола соціально-трудова відносин із забезпечення зайнятості і працевлаштування, підготовки кадрів на виробництві, забезпечення умов праці та виробничого побуту, задоволення потреб та інтересів найманих працівників, їх участі в управлінні підприємством тощо.

Традиційно вважається, що предмет трудового права становить широке коло відносин щодо реалізації права на працю, працевлаштування, умов праці, організації та управління працею, професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації на виробництві, забезпечення договірного регулювання умов праці, відповідальності роботодавців і працівників, вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

У трудовому праві функціонують різноманітні суспільні відносини, які можна класифікувати за відповідними критеріями.

Залежно від суб'єктного складу відносини поділяються на індивідуально-правові (власне трудові правовідносини між працівником і роботодавцем; відносини з притягнення працівників до дисциплінарної або матеріальної відповідальності, з розгляду індивідуальних трудових спорів тощо) та колективно-правові (з укладення і реалізації актів соціального діалогу – угод і колективних договорів, із розгляду колективних трудових спорів та ін.).

Залежно від змісту відносини можна класифікувати на матеріальні (з виконання роботи, із забезпечення належних умов праці та соціально-побутових умов на виробництві, з оплати праці та ін.) й процесуальні (з розгляду трудових спорів).

За такою підставою, як ступінь зв'язку із процесом праці, відносини слід поділяти на трудові й інші, тісно з ними пов'язані, відносини. Останні поділяються на ті, що передують трудовим (наприклад, відносини із працевлаштування), існують разом із трудовими (відносини із притягнення до дисциплінарної або матеріальної відповідальності

та ін.), слідує за трудовими (наприклад, відносини з розгляду трудових спорів про поновлення на роботі).

Трудові правовідносини становлять основу предмета трудового права, є його серцевиною, без якої ця галузь права неможлива.

1.2.2. Поняття та ознаки трудових правовідносин

Учасники суспільних відносин у сфері праці під впливом норм права набувають суб'єктивних прав і наділяються юридичними обов'язками, які реалізуються у правових відносинах.

У навчальній літературі з трудового права іноді всі відносини, що існують у трудовому праві, називають трудовими відносинами. З цією позицією погодитись не можна з таких міркувань.

У сфері праці функціонують відносини, що регулюються нормами не тільки трудового права (наприклад, з оплати праці), а й нормами інших галузей права (наприклад, з адміністративної відповідальності за порушення законодавства про працю).

Тому власне трудовими слід вважати відносини, безпосередньо пов'язані з процесом праці, тобто з виконанням працівником певної роботи на підставі трудового договору.

Різниця між трудовими правовідносинами й іншими відносинами, що діють у процесі праці, полягає в тому, що: а) трудові правовідносини обов'язково настають із фактом початку роботи, тоді як інші правовідносини (наприклад, із притягнення до дисциплінарної або матеріальної відповідальності, з розгляду трудових спорів) можуть для працівника не виникнути зовсім; б) суб'єкти трудового правовідношення завжди є суб'єктами трудового права, тоді як не всі суб'єкти трудового права є суб'єктами трудових правовідносин. Наприклад, ними не є трудові колективи, профспілкові органи, органи влади та місцевого самоврядування, органи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, органи з розгляду трудових спорів.

Трудовому правовідношенню притаманні загальні ознаки правовідношення:

- сторони правовідношення завжди мають суб'єктивні права і несуть юридичні обов'язки;
- правовідношення завжди являє собою двосторонній зв'язок;

– правовідношення є суспільним відношенням, де права та обов’язки сторін забезпечені можливостями державного примусу;

– правовідношення виступає як конкретний правовий зв’язок.

Крім загальних ознак, трудовому правовідношенню властиві специфічні ознаки:

– воно виникає тільки з початком роботи за трудовим договором;

– трудове правовідношення є індивідуальним; його суб’єктами є працівник і роботодавець;

– робота за трудовим правовідношенням виконується працівником особисто, і він не вправі передоручити її нікому іншому;

– працівник виконує роботу за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою;

– працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку;

– працівник виконує міру праці;

– оплата праці провадиться на підставах, визначених законодавством, локальними нормативними актами і договором сторін.

Наведені ознаки дозволяють виокремити трудове правовідношення як з-поміж інших «внутрішніх» відносин галузі трудового права (наприклад, з організації праці, із забезпечення соціально-побутових умов на виробництві), так і схожих на них «зовнішніх» відносин із застосування праці, що регулюються іншими галузями права (наприклад, цивільно-правових договорів підряду (побутового, будівельного, на проведення проектних та пошукових робіт), на виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт, про надання послуг тощо).

Трудове правовідношення – це двосторонній правовий зв’язок між працівником і роботодавцем¹, що виникає на підставі трудового договору і зміст якого полягає в сукупності суб’єктивних прав і обов’язків з виконання працівником за винагороду роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку та зі створення належних умов для її виконання й оплати праці роботодавцем.

У трудових правовідносинах умовно виділяють організаційно-трудо-вий, майновий (відплатний) і особистісний елементи.

¹ За термінологією чинного КЗпП України – власник або уповноважений ним орган.