

## **Розділ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

### **Тема 1. Предмет, метод, функції, система трудового права України**

Вивчаючи зазначену тему, слід пам'ятати, що для того щоб з'ясувати предмет певної галузі права, необхідно встановити, що є об'єктом його регулювання, яке коло питань він охоплює, яке місце, роль цієї галузі в загальній системі права. А об'єктом регулювання трудового права України є суспільні відносини, змістом яких виступає праця.

Стосовно визначення суспільних відносин, які складають предмет трудового права України, існують різні підходи. Проте ні в кого не виникає сумніву, що трудові відносини, які виникають на підставі укладення трудового договору, є основою предмета трудового права. Однак не тільки трудові відносини входять до предмета трудового права України. Зокрема, В. І. Прокопенко вважає, що трудове право України регулює, окрім трудових відносин, відносини, що передують трудовим (відносини з працевлаштування), відносини об'єднань працівників із власником або уповноваженим ним органом щодо встановлення умов праці, контролю за дотриманням законодавства про працю, а також відносини, що приходять на зміну трудовим, коли працівник тимчасово або постійно втрачає працездатність. На думку П. Д. Пилипенка, до предмета трудового права України входять відносини з приводу працевлаштування; пов'язані з підготовкою кадрів безпосередньо на виробництві й підвищенням кваліфікації та перекваліфікацією; наглядю й контролю за дотриманням трудового законодавства; із приводу вирішення трудових спорів. Існують і інші точки зору з приводу суспільних відносин, що є предметом трудового права України. О. В. Смірнов вважає, що предметом трудового права є суспільні відносини, тісно пов'язані з трудовими, які, у свою чергу, поділяються на суспільні відносини, що передують трудовим, суспільні відносини, супутні трудовим, та суспільні відносини, що впливають із трудових. На думку Р. З. Лівшиця, це суспільні відносини, що передують трудовим; такі, що

обслуговують суспільні відносини, які функціонують водночас із трудовими, та суспільні відносини, що можуть іти за трудовими.

До відносин, які передують трудовим, належать відносини на ринку праці щодо забезпечення зайнятості; до відносин, які обслуговують трудові відносини та функціонують водночас із ними, — участь працівників в управлінні виробництвом, у колективних переговорах, укладення та виконання колективного договору, установлення умов праці, контроль та нагляд за додержанням законодавства про працю, вирішення колективних трудових спорів, участь професійних спілок у регулюванні трудових відносин. До відносин, які можуть іти за трудовими, належать відносини щодо вирішення трудових спорів, здійснення тих чи інших виплат.

Для трудового права України характерними є й відносини, що виникають із приводу прийняття локальних правових норм, які визначають з урахуванням специфіки підприємства. Зазначені відносини також є предметом трудового права. Часто їх суб'єктами бувають колективні органи, і тому такі відносини називають колективними трудовими відносинами.

На думку П. Д. Пилипенка, предметом трудового права України є комплекс суспільних відносин, основу якого становлять трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, а також відносини, тісно пов'язані з трудовими відносинами, що існують для забезпечення їх функціонування. До останніх належать: відносини з працевлаштування; відносини, що виникають з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації та перекваліфікації; відносини щодо вирішення трудових спорів та колективні трудові відносини.

Слід звернути увагу, що в сучасній правовій літературі останнім часом визнається існування індивідуальних та колективних трудових відносин у предметі трудового права. Так, Г. І. Чанишева, Н. Б. Болотіна відносять до індивідуальних трудових відносини щодо професійної орієнтації та професійного відбору, який здійснює роботодавець; щодо укладення, зміни та припинення трудового договору; навчання працівників безпосередньо на виробництві та підвищення їхньої кваліфікації; відсторонення працівників від роботи; оцінки та атестації працівників; заробітної плати та нормування праці; робочого часу та часу відпочинку; дисципліни праці; охорони праці, дисциплінарної відповідальності працівника, а також матеріальної відповідальності сторін трудового договору. А до

колективних трудових — відносини соціального партнерства; відносини щодо участі трудових колективів у встановленні колективних умов праці; участі трудових колективів в управлінні організаціями, колективних переговорів, укладення та виконання колективного договору та колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях; діяльності професійних спілок як представників трудових колективів у соціально-трудовах відносинах та із застосування трудового законодавства; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

Виникають дискусії і з приводу віднесення відносин щодо зайнятості та із здійснення нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю до предмета трудового права України. Так, А. Р. Мацюк, Г. І. Чанишева, Н. Б. Болотіна останні відносять до предмета адміністративного права України.

На нашу думку, предметом трудового права України є система індивідуальних та колективних трудових відносин.

Залежно від специфіки суспільних відносин, які регламентуються, у теорії права прийнято виділяти два методи правового регулювання, а саме — метод децентралізованого, автономного регулювання, що ґрунтується на координації цілей та інтересів сторін суспільних відносин і застосовується для регламентації відносин громадянського суспільства, у яких суб'єкти задовольняють найперше свої приватні інтереси (тобто у сфері галузей приватного правового характеру), та метод централізованого, імперативного регулювання, що ґрунтується на відносинах субординації учасників суспільних відносин і використовується в публічно-правових галузях (конституційному, адміністративному, кримінальному праві).

На думку П. Д. Пилипенка, метод трудового права України характеризується сукупністю відповідних прийомів, що виражається в комплексному поєднанні централізованих (імперативних) та децентралізованих (автономних) засад регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними суспільних відносин. Усі ці прийоми, які формують метод трудового права, виявляються через відповідні комбінації способів, якими здійснюється правове регулювання. Способи правового регулювання виражаються через характер припису, закріплено їх нормою права. У теорії права їх виділяють три, а саме: 1) дозвіл — спосіб, який виражається в наданні учаснику правовідносин можливостей діяти на власний розсуд; 2) заборона — спосіб, який покладає на учасника відносин обов'язок утримуватися від певних дій; 3) припис — спосіб, яким учасник правовідносин зобов'язується до вчинення чи утримання

від певних дій. Перші два способи характерні для децентралізованого, автономного методу правового регулювання.

Характерною рисою методу трудового права України, на думку П. Д. Пилипенка, є локальне правове регулювання трудових відносин, яким установлюються права та обов'язки суб'єктів трудових відносин, що простежується в межах децентралізованого, автономного методу. Цей метод досить поширений у трудовому праві України.

Наступною рисою методу трудового права України, яку виокремлюють, Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева, П. Д. Пилипенко, є наявність специфічних засобів захисту порушених трудових прав учасників правовідносин. Для трудового права України характерна наявність самостійних, властивих лише йому юридичних санкцій (заходи дисциплінарної та матеріальної відповідальності).

На думку П. Д. Пилипенка, метод трудового права полягає в комплексному поєднанні централізованого (імперативного) та децентралізованого (автономного) правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин на основі координації дій суб'єктів правовідносин, локального правостановлення та можливостей застосування спеціальних юридичних санкцій для забезпечення належного виконання учасниками цих правовідносин своїх прав та обов'язків.

Отже, метод трудового права України можна охарактеризувати як поєднання централізованого й локального регулювання суспільних відносин, поєднання договірних, рекомендаційних та імперативних способів регулювання суспільних відносин, участь у регулюванні суспільних відносин трудових колективів, профспілкових органів, використання специфічних заходів захисту трудових прав.

Слід звернути увагу, що в системі трудового права України традиційно прийнято виокремлювати загальну та особливу частини. В. І. Прокопенко до загальної частини відносить норми, що є єдиними для всіх трудових відносин, визначають принципи правового регулювання, джерела трудового права України; класифікують суб'єктів трудового права України; визначають правове становище професійних спілок і трудових колективів; дають поняття, порядок підготовки й укладення колективних договорів; класифікують правові відносини, що виникають із застосуванням праці; визначають поняття працевлаштування та його правові форми. А особливу частину складають норми, що регулюють певні елементи трудових відносин, порядок

виникнення, зміну та припинення трудових відносин; тривалість праці та відпочинку; види оплати праці; порядок та терміни її виплати; питання внутрішнього трудового розпорядку; дисциплінарної й матеріальної відповідальності; визначають здорові та безпечні умови праці; спеціальні правила щодо охорони праці жінок, неповнолітніх та осіб із зниженою працездатністю, державні органи із здійснення нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, питання підготовки працівників та підвищення їх кваліфікації, пільги працівникам, що поєднують роботу з навчанням; порядок розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів.

Проте на сьогодні існують і інші думки щодо системи трудового права України. На думку Г. І. Чанишевої, Н. Б. Болотіної, система трудового права України складається з трьох частин — загальних положень, індивідуального трудового права та колективного трудового права. Загальні положення містять норми, які визначають предмет, сферу дії, функції трудового права, принципи правового регулювання, єдність та диференціацію, суб'єктів трудового права, їхній правовий статус, норми, які закріплюють право на працю, його поняття, зміст та гарантії. Індивідуальне трудове право включає такі правові інститути, як трудовий договір, робочий час, час відпочинку, нормування праці, оплату праці, охорону праці, дисципліну праці, оцінку праці та атестацію працівників, матеріальну відповідальність сторін трудового договору, навчання та підвищення кваліфікації працівників. Колективне трудове право включає такі правові інститути: соціальне партнерство, права професійних спілок, участь трудових колективів та професійних спілок у встановленні колективних умов праці; колективний договір; участь трудових колективів в управлінні підприємствами, установами, організаціями; індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори.

Крім того, слід звернути увагу на місце трудового права в системі права України. Трудове право України має з цивільним правом України чимало спільних рис. Передусім це торкається предметів правового регулювання. Суспільні відносини, які становлять предмет цих галузей, між собою є подібними. Так, до трудових відносин тісно прилягають регламентовані цивільним правом України відносини, об'єктом регулювання яких є виконання певних трудових завдань чи надання послуг. Такими є договори підяду, доручення, літературного замовлення. Підставою виникнення цих відносин, як і трудових, є договір між сторонами.

Виконання робіт і в першому, і в другому випадках передбачає їх оплатність.

На думку П. Д. Пилипенка, відносини найманої праці є фактично різновидом цивільно-правових відносин. Вони виникають на підставі договору (трудоого) та мають майновий характер. Тому трудове право досить тісно пов'язане з цивільним правом України. Але оскільки трудове право — це не лише трудові відносини, а й тісно пов'язані з ними відносини, то воно вже за цією предметною ознакою відрізняється від цивільного права України.

Щодо подібності трудового й адміністративного права України, то слід зазначити, що організаційні аспекти, котрі стосуються прав і виконання обов'язків, підпорядкованості суб'єктів, притаманні як трудовому, так і адміністративному праву. Відмінності полягають лише в тому, що у першому випадку підпорядкованість суб'єктів виникає в результаті добровільно взятих на себе сторонами зобов'язань за трудовим договором, а в другому вона випливає з відповідних нормативно-правових актів. Досить близькими є окремі інститути цих двох галузей, а саме трудової дисципліни та державної служби, дисциплінарної відповідальності та адміністративної відповідальності, виробничого навчання та професійної освіти.

Предметом адміністративного права України є відносини управлінського характеру, які виникають між державою та фізичними особами на підставі юридичних актів. Отже, за предметом правового регулювання трудове та адміністративне право суттєво відрізняються одне від одного, що є достатнім аргументом для їх розмежування. До предмета адміністративного права можна віднести також відносини з приводу працевлаштування, які виникають між органами зайнятості та роботодавцями і здебільшого пов'язані із забезпеченням належної дисципліни в системі державної політики зайнятості. Що ж до відносин між органами працевлаштування і громадянами з приводу працевлаштування, то ці відносини становлять предмет трудового права України.

Спільні риси є і в трудового права України та права соціального забезпечення.

Вивчаючи поняття науки трудового права, слід зрозуміти відмінність трудового права України від трудового права як науки. Трудове право України є однією з галузей правничої науки. Трудове право України як наука є системою об'єктивних знань про поняття, розвиток, закономірності, принципи самостійної галузі права.

Предметом трудового права як науки є трудове право України як галузь права.



## **Література**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/ВР-96.
2. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 р.
3. *Пилипенко П. Д.* Проблеми теорії трудового права: Монографія. — Львів: Вид. центр Львів. Нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. — 214 с.
4. *Прокопенко В. І.* Трудове право України: Підручник. — Харків: Консул, 1998.

### **Тема 2. Основні принципи трудового права України**

Під час вивчення зазначеної теми слід пригадати, що є принципами права. А що стосується принципів права, то в теорії права немає їх однозначного визначення. Зокрема, як вважає М. М. Марченко, принципи права являють собою основні ідеї, вихідні положення або керівні засади процесу його формування та функціонування. На думку В. І. Гоймана, принципами права є загальнообов'язкові вихідні нормативно-юридичні положення, які відрізняються універсальністю, загальною значущістю, вищою імперативністю, визначають зміст правового регулювання та виступають критерієм правомірності поведінки й діяльності учасників регульованих правом відносин. А С. П. Маврин визначає принцип права як основоположну та керівну ідею, що задає характер і загальну спрямованість правового регулювання суспільних відносин та визначає первісну й результативну тотожність природного та об'єктивного права.

Крім того, різними є види принципів права. Залежно від їх функціонального призначення та об'єкта відтворення В. І. Гойман виділяє серед принципів права: соціально-правові та спеціально правові принципи, які, у свою чергу, поділяються на загальноправові, міжгалузеві, галузеві та окремих інститутів. М. М. Марченко за характером виділяє соціально-економічні, політичні, ідеологічні, етичні, релігійні та спеціально юридичні, а спеціально юридичні принципи поділяє на загальні (принципи соціальної справедливості, гуманізму, рівноправності, законності, демократизму), міжгалузеві та галузеві. На думку Л. С. Явича, принципи права можна класифікувати як загальні

принципи, яких повинна дотримуватися будь-яка міжнародна та національна система в сучасній цивілізації; спеціально юридичні принципи, загальні для правових систем одного виду, для всіх галузей правової системи конкретної держави; міжгалузеві принципи, характерні для деяких галузей права; галузеві принципи, які властиві конкретній галузі права та принципи інститутів законодавства.

Слід звернути увагу насамперед на галузеві принципи трудового права. Зазначимо, що їх види також є різноманітними. Сьогодні, на думку С. П. Маврина, можна виділити два підходи до формулювання принципів трудового права. Так, у першому підході принципи трудового права поділяються на чотири групи, а саме: принципи, які виражають політику держави у сфері правового регулювання ринку праці та ефективної зайнятості; принципи, які містять керівні засади у сфері встановлення праці працівників; принципи, які визначають правове регулювання застосування праці найманих працівників; принципи, які відтворюють головні напрями правової політики у сфері охорони здоров'я та захисту трудових прав працівників.

На думку К. Н. Гусова, В. М. Толкунової, принципи трудового права поділяються на три групи, а саме: принципи залучення до праці, забезпечення зайнятості та використання робочої сили; принципи високого рівня умов праці й охорони трудових прав та принципи виробничої демократії та розвитку особистості працівника.

У рамках другого підходу до принципів трудового права слід віднести права працівників, передбачені Конституцією України (254к/ВР-96), та обов'язки, передбачені Кодексом законів про працю України (322-VIII), про що йтиметься у методичних порадах до теми 4 «Суб'єкти трудового права України».

Проте слід зазначити, що існують і інші підходи до визначення принципів трудового права, але погляди їхніх авторів на зміст принципів трудового права збігаються із зазначеними вище.

Крім того, необхідно запам'ятати, що принципи трудового права у вигляді прав працівників містяться в Загальній декларації прав людини, міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, а також конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці, про що йтиметься у методичних порадах до теми 19 «Міжнародно-правове регулювання». Зокрема, слід відзначити, що Міжнародною організацією праці у 1998 р. прийнято Декларацію про основоположні принципи та



права у сфері праці. Ними є принципи, що стосуються права на свободу об'єднання та визнання на практиці права на колективні переговори, скасування всіх видів примусової та обов'язкової праці, дієвого усунення дитячої праці, а також дискримінації у праці та заняттях.

Принципам трудового права України притаманні такі ознаки, як економіко-політична обумовленість, спільність змісту, цілісна предметна визначеність, державна нормативність, системність, цілеспрямованість, стабільність.



## **Література**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/ВР-96.
2. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 р.
3. *Гаврилюк О.* Сучасне втілення принципів трудового права // *Право України.* — 2001. — № 9. — С. 56.
4. *Пилипенко П. Д.* Проблеми теорії трудового права: Монографія. — Львів: Вид. центр Львів. Нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. — 214 с.

### **Тема 3. Джерела трудового права України**

Під час вивчення зазначеної теми слід пригадати, що саме є джерелом права у теорії права. А джерела розглядають у широкому та вузькому аспектах.

Під джерелами права розуміють акти, що встановлюють норми права, вводять їх у дію, змінюють або скасовують правила загального характеру. Системою джерел трудового права України, на думку П. Д. Пилипенка, є зовнішні форми вираження правових норм, установлені нормативно-правовими актами, нормативно-правовими договорами (угодами), у тому числі ратифікованими договорами, а також актами вищих урядових інстанцій, за допомогою яких забезпечується правове регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними суспільних відносин на підприємствах і організаціях чи у фізичних осіб, котрі використовують найману працю.

Джерела трудового права України складаються з нормативно-правових актів: Конституції України, законів, указів та розпоряджень Президента України, постанов та розпоряджень Кабінету Міністрів України, відомчих актів, актів соціального

партнерства, органів місцевого самоврядування, локальних норм, що діють у межах конкретних підприємств.

П. Д. Пилипенко відзначає п'ять особливостей джерел трудового права, що відрізняють їх із-поміж джерел інших галузей права, а саме: широке застосування (окрім актів, виданих на державному (централізованому) рівні) локально-правових актів, які розробляються та приймаються на підприємствах; значне місце належать актам, прийнятим Міністерством праці та соціальної політики України; наявність нормативних актів, які мають так званий конститутивний характер; наявність значного ступеня диференціації у правовому регулюванні трудових відносин залежно від умов виробництва, кліматичних умов, суб'єктивних ознак і соціальних груп працівників; нормативно-правовий договір.

Щодо класифікації нормативно-правових актів, то найпоширенішим є поділ джерел трудового права залежно від юридичної сили актів, що містять норми трудового права (закони та підзаконні акти). У свою чергу, закони можна класифікувати як загальні та спеціальні. Окремо виділяють спеціалізований кодифікований закон — Кодекс законів про працю України. Підзаконні акти, у свою чергу, поділяються на акти Президента України, Кабінету Міністрів України, відомчі нормативні акти та акти локально-правового характеру.

Класифікацію джерел можна здійснювати і за суб'єктами їх прийняття, за дією в часі, у просторі тощо.

Слід звернути увагу насамперед, що найвищу юридичну силу серед нормативно-правових актів має Конституція України (254к/ВР-96), на основі якої приймаються закони та інші нормативно-правові акти, що повинні відповідати їй (ч. 2 ст. 8).

Конституція України у системі джерел трудового права України посідає основне місце, у ній закріплено основні трудові права працівників як суб'єктів трудового права України, а саме: право на працю (ч. 1 ст. 43), на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 1 ст. 43), на своєчасне одержання винагороди; на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ч. 1 ст. 44); право на відпочинок (ч. 1 ст. 45).

Крім того, Конституцією України заборонено використання примусової праці (ч. 3 ст. 43), праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах (ч. 5 ст. 43), гарантується захист від незаконного звільнення (ч. 6 ст. 43), передбачено створення державою умов для повної реалізації

громадянами права на працю, гарантування державою рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізація програм професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (ч. 2 ст. 43).

Конституційне право на відпочинок забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, оплачуваної щорічної відпустки, установленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час (ч. 2 ст. 45), а максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови реалізації цього права визначаються законом (ч. 3 ст. 45).

Зазначені норми мають важливе значення для регулювання трудових відносин, ряд учених їх вважають правовими принципами у сфері трудового права.

Найважливішим серед законодавчих актів як джерел трудового права є Кодекс законів про працю України (322-VIII). Він є основним джерелом трудового права. Кодекс законів про працю України було прийнято 10 грудня 1971 р. За час своєї чинності він зазнав неодноразових змін та доповнень, а саме до нього внесено зміни та доповнення 52-ма нормативно-правовими актами.

Окрім Конституції України та Кодексу законів про працю України, серед законодавчих джерел трудового права питання, пов'язані з регулюванням відносин щодо праці, регулюються такими Законами України: «Про зайнятість населення» (803-XII), «Про колективні договори і угоди» (3356-XII), «Про охорону праці» (229-IV), «Про оплату праці» (108/95-ВР), «Про відпустки» (504/96-ВР), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (137/98-ВР), «Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності» (1045-XIV), «Про організації роботодавців» (2436-III). Слід звернути увагу, що ряд законодавчих актів однією статтею регулюють певні питання у сфері праці, зокрема Закони України «Про підприємства в Україні» (887-XII), «Про підприємництво» (698-XII), «Про місцеві державні адміністрації» (586-XIV), «Про місцеве самоврядування в Україні» (280/97-ВР), а також особливості праці окремих категорій працівників закони України «Про державну виконавчу службу» (202/98-ВР), «Про державну службу» (3723-XIII), «Про статус народного депутата України» (2328-III), «Про службу в органах місцевого самоврядування»

(2493-III), «Про міліцію» (565-XII), «Про статус суддів» (2862-XII), «Про прокуратуру» (1789-XII), «Про селянське (фермерське) господарство» (3312-XII), «Про колективне сільськогосподарське підприємство» (2114-XII), «Про господарські товариства» (1576-XII), «Про сільськогосподарську кооперацію» (469/97-ВР).

Слід звернути увагу, що трудові відносини регулюють і нормативно-правові акти підзаконного характеру, а саме укази та розпорядження Президента України, а також постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України. Серед відомчих актів, які належать до джерел трудового права України, — накази Міністерства праці та соціальної політики України, спільні накази зазначеного міністерства з іншими центральними органами виконавчої влади, а також накази інших центральних органів виконавчої влади з питань регулювання відносин праці.

У переліку джерел трудового права особливе місце посідають локальні нормативно-правові акти, які безпосередньо приймаються на підприємствах і роль яких останнім часом продовжує зростати. Локальні норми належать до так званого делегованого законодавства у його санкціонованому варіанті. Таким чином держава санкціонує правомірність установаження прав та обов'язків певними недержавними структурами у визначених законом випадках. Найпоширенішим актом локального характеру на підприємствах є колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, посадові інструкції, інструкції щодо охорони праці, графіки відпусток тощо.

Проміжне положення між централізованими та локальними нормативно-правовими актами займають акти соціального партнерства, до яких належать угоди, що укладаються на регіональному, галузевому та державному рівнях.

Питання щодо міжнародних правових джерел, які є частиною національного законодавства, розглянуто у методичних порадах до теми 19 «Міжнародно-правове регулювання».

Дискусійним залишається питання щодо віднесення судової практики до джерел права. Ряд учених розглядають серед джерел трудового права судовий прецедент. На думку П. Д. Пилипенка, Г. І. Чанишевої, Н. Б. Болотіної, положення Пленуму Верховного Суду України є доповненням до трудового законодавства, вони заповнюють прогалини, які існують у трудовому праві України. Акти Конституційного Суду України, який є єдиним органом

конституційної юрисдикції в Україні, також вважають джерелами трудового права.

Під час вирішення питання щодо віднесення до джерел трудового права України постанов Пленуму та рішень Верховного Суду України, а також актів Конституційного Суду України, слід використати положення Законів України «Про судоустрій України» (3018-III) та «Конституційний Суд України» (422/96-ВР). Зокрема, згідно з Законом України «Про Конституційний Суд України» закони та інші правові акти за рішенням Конституційного Суду України визнаються неконституційними повністю чи в окремій частині, якщо вони не відповідають Конституції України або якщо було порушено встановлену Конституцією України процедуру їх розгляду, прийняття або набрання ними чинності. Закони, інші правові акти або їхні окремі положення, визнані неконституційними, втрачають чинність із дня прийняття Конституційним Судом України рішення про їхню неконституційність (ст. 15, 61, 73).



## **Література**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/ВР-96.
2. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 р.
3. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII.
4. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. № 803-XII.
5. *Пилипенко П. Д.* Проблеми теорії трудового права: Монографія. — Львів: Вид. центр Львів. Нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. — 214 с.

## **Тема 4. Суб'єкти трудового права України**

Вивчаючи зазначену тему, слід пам'ятати, що суспільні відносини, які складають предмет трудового права, є різноманітними, і тому коло суб'єктів трудового права України також є різноманітним. Це, зокрема, і органи державної служби зайнятості, і органи, що розглядають трудові спори. Проте слід звернути увагу на те, що суб'єктами трудового права України насамперед є учасники трудових відносин, тобто сторони цих відносин, якими виступають працівник та роботодавець, котрі

володіють правосуб'єктністю. Зазначеним суб'єктам трудового права, а також профспілкам та трудовим колективам ми розглянемо їхній правовий статус. Слід запам'ятати, що до змісту правового статусу суб'єктів трудового права України, окрім їхніх прав та обов'язків, входять гарантії трудових прав та обов'язків, а також відповідальність за належне виконання покладених на суб'єктів трудового права обов'язків.

Правосуб'єктність включає дві сторони — правоздатність (наявність за законом прав та обов'язків) та дієздатність (здатність своїми діями набувати прав та обов'язків). У трудовому праві України тільки з досягненням трудового повноліття особа набуває трудових прав та обов'язків (трудової правоздатності), і в цей момент виникає трудова дієздатність, тобто здатність (можливість) своїми діями набувати трудових прав та обов'язків. Тому в трудовому праві України трудова правосуб'єктність виступає як єдина категорія трудової праводієздатності, на що необхідно звернути увагу.

Слід запам'ятати, що трудова правосуб'єктність виникає з настанням трудового повноліття, а саме з 16 років, а припиняється зі смертю. У будь-якому віці громадянин має право працювати. Проте в окремих випадках законодавство встановлює граничний вік для виконання деяких робіт. Так, однією з підстав припинення державної служби є досягнення державним службовцем передбаченого Законом України «Про державну службу» (3723-ХІІ) граничного віку її проходження, який становить 60 років для чоловіків і 55 років для жінок (ст. 30). Проте працівник може працювати на інших посадах та за іншими професіями, для яких вік не встановлено.

На законодавчому рівні закріплено терміни «працівник» і «найманий працівник» та дано їх визначення. Проте різниці між визначеннями не вбачається. Так, фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, у їхніх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю, згідно з Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (137/98-ВР) є найманим працівником (ст. 1), а відповідно до Закону України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності» (1045-ХІV) також є найманим працівником (ст. 1)

Об'єм трудової правосуб'єктності складають трудові права та обов'язки працівника. Основні трудові права закріплено на конституційному рівні. Зокрема, згідно з Конституцією України (254к/96-ВР) кожен має право на працю (що включає

можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 41)), на належні, безпечні та здорові умови праці (ч. 3 ст. 44), на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 3 ст. 44), на своєчасне одержання винагороди за працю (ч. 4 ст. 43), на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ч. 1 ст. 44), також той, хто працює, має право на відпочинок (ч. 1 ст. 45), на участь у професійних спілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ст. 37).

Найбільш повний перелік трудових прав та обов'язків міститься у Кодексі законів про працю України (322-VIII). Так, Кодексом законів про працю України передбачено право на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, право на відпочинок, відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові й безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів), на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування у старості, у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, право звернення до суду для вирішення трудових спорів (ст. 2). Також передбачено право реалізовувати свої здібності до продуктивної й творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, в установах, організаціях (якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін (ч. 2 ст. 21)), право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений термін, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні (ч. 1 ст. 38); у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням у разі невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38), право на підвищення розряду за успішного виконання роботи більш високого розряду не менш як три місяці і складання кваліфікаційного екзамену (ст. 96), право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість (ч. 1 ст. 120), право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку зі службовими відрядженнями (ст. 121),

право на одержання в разі використання своїх інструментів для потреб підприємства, установи, організації компенсації за їх зношування (амортизацію) (ст. 125), право відмовитися від дорученої роботи в разі виникнення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я особи або людей, які її оточують, а також навколишнього середовища (ст. 154).

Проте зміст деяких перелічених трудових прав працівників змінився у зв'язку з переходом нашої держави до ринкової економіки, зокрема, закріплене Кодексом законів про працю України право на працю (322-VIII), згідно з Конституцією України, не гарантує одержання роботи, а держава створює умови для повної реалізації громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Крім того, ряд прав працівників конкретизуються іншими законодавчими та нормативно-правовими актами, зокрема Законами України «Про охорону праці» (229-IV), «Про оплату праці» (108/95-ВР), «Про відпустки» (504/96-ВР), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (137/98-ВР).

Слід пам'ятати, що правосуб'єктність працівника включає, окрім трудових прав, трудові обов'язки. Як основні трудові права, так і основні трудові обов'язки зазначено у Кодексі законів про працю України. Так, працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові (ч. 1 ст. 21), зобов'язаний виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі (ст. 30), дбайливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів із запобігання збиткам (ч. 2 ст. 131), працювати чесно й сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження роботодавця, дотримуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, із яким укладено трудовий договір (ст. 139). Також він зобов'язаний правильно організувати роботу працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову й виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися законодавства про працю та правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їхньої праці та побуту



(ст. 141), знати й задовольняти вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; виконувати зобов'язання щодо охорони праці, передбачені колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації; проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди; співпрацювати з роботодавцем у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посилюючих заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу життю та здоров'ю його або людей, які його оточують, а також навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу (ст. 159).

Як трудові права, так і трудові обов'язки працівника закріплено також в інших нормативно-правових актах.

Роботодавець, як і працівник, є стороною трудових правовідносин. Проте слід звернути увагу, що термін «роботодавець» не вживається у Кодексі законів про працю України (322-VIII), а закріплено інші терміни — «власник» або «уповноважений орган». Але на законодавчому рівні замість зазначених термінів закріплено термін «роботодавець» та дається його визначення. Так, роботодавцем згідно з Законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1045-XIV), «Про організації роботодавців» (2436-III) є власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності, або ж уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю (ст. 1). Тобто, як убачається з цієї дефініції, терміни «роботодавець» та «власник» або «уповноважений ним орган» є тотожними, а поняття «роботодавець» включає в себе не тільки юридичних осіб, а й фізичних осіб, які використовують найману працю.

Слід пам'ятати, що підприємства, установи, організації, що виступають як роботодавець, можуть бути різними за формами та за своєю організаційно-правовою структурою. Узагалі, підприємство згідно з Законом України «Про підприємство» (887-XII) є самостійним господарюючим статутним суб'єктом, який має права юридичної особи та здійснює виробничу, науково-дослідницьку та комерційну діяльність із метою одержання відповідного прибутку (доходу) (ст. 1). Можуть діяти

підприємства таких видів: приватне підприємство, засноване на власності фізичної особи; колективне підприємство, засноване на власності трудового колективу підприємства; підприємство, засноване на власності об'єднання громадян; комунальне підприємство, засноване на власності відповідної територіальної громади; державне підприємство, засноване на державній власності (у тому числі казенне підприємство); господарське товариство, до якого належать акціонерні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю, товариства з додатковою відповідальністю, повні товариства, командитні товариства.

Трудова правосуб'єктність роботодавця починається з моменту його державної реєстрації і триває до його ліквідації. Роботодавець як суб'єкт трудового права, як і працівник, володіє певними правами та обов'язками. Проте слід звернути увагу, що його права та обов'язки пов'язано з правами та обов'язками працівника.

Кодексом законів про працю України (322-VIII) закріплено такі трудові права роботодавця, як право перевести працівника на термін до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (якщо ця робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я) лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою (ч. 2 ст. 33). Також роботодавець має право розривати трудовий договір не пізніше як через місяць із дня одержання згоди профспілкового органу (ст. 43), змінювати за результатами атестації посадові оклади в межах затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді (ст. 96).

Серед зобов'язань роботодавців, передбачених Кодексом законів про працю України (322-VIII), закріплено надання роботи найнятому працівникові та створення йому необхідних умов, виплату працівникові заробітної плати й забезпечення умов праці, необхідних для виконання роботи та передбачених законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ч. 1 ст. 21), роз'яснення до початку роботи за укладеним трудовим договором працівникові його прав і обов'язків та інформування під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я. Також роботодавець зобов'язаний

забезпечувати його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та з колективним договором; визначення працівникові робочого місця, забезпечення його необхідними для роботи засобами; інструктування працівника з технікою безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони (ст. 29), у день звільнення видачу працівникові належно оформленої трудової книжки і проведення розрахунку в установлений термін, видачу в разі звільнення працівника за його ініціативи копії наказу про звільнення з роботи (ст. 47), видачу працівникові на його вимогу довідки про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати (ст. 49). Також передбачено встановлення на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда (в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням) або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку неповного робочого дня або неповного робочого тижня (ч. 1 ст. 56). Крім цього, роботодавець має повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну (ст. 79), створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи й забезпечення повного збереження дорученого їм майна (ч. 1 ст. 131), довести до відома працівника наявності умов для покладення на нього матеріальної відповідальності за шкоду (ст. 138), уживати заходів щодо полегшення й оздоровлення умов праці працівників шляхом упровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, дотримання вимог ергономіки, використання позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості й загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань (ст. 158), організації комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці (ч. 2 ст. 163), компенсування працівникові витрат на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти, у разі дострокового зносу цих засобів не з вини працівника — заміни їх за свій рахунок (ст. 164). Роботодавець зобов'язаний

обладнати приміщення для обігрівання й відпочинку працівників (ст. 168), за свої кошти організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному відборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року (ч. 1 ст. 169), організувати проведення розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (ст. 171), навчання, перекваліфікації та працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, установлення на їхнє прохання неповного робочого дня або неповного робочого тижня та створення пільгових умов праці (ч. 1 ст. 172), відшкодування працівникові шкоди, заподіяної йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків (ст. 173). Також потрібно забезпечити приєднання за заявою жінки у разі надання їй відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до цієї відпустки щорічних основної та додаткової відпусток незалежно від тривалості роботи жінки на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році (ст. 180), забезпечити повідомлення жінкам у письмовій формі про причини відмови у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а самотнім матерям — за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда (ч. 1 ст. 184).

Обов'язки роботодавців передбачено іншими нормативно-правовими актами. Так, за Законом України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» (1045-XIV) роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації (ч. 1 ст. 42). Роботодавці, їхні об'єднання зобов'язані в тижневий термін надавати на запити профспілок, їхніх об'єднань інформацію з питань умов праці та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації, а також виконання колективних договорів і угод, яка знаходиться в їхньому розпорядженні (ч. 1 ст. 45).

Проте слід звернути увагу, що ряд трудових прав роботодавців, передбачених Кодексом законів про працю України (322-VIII), суперечить Конституції України. Зокрема, закріплене на конституційному рівні право на працю, що включає

можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43). Однак авторами було зазначено право роботодавця, закріплене Кодексом законів про працю України (322-VIII), щодо переведення працівника на термін до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо її не протипоказано працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, із оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою (ч. 2 ст. 33).

Згідно з Конституцією України, громадяни мають право на участь у професійних спілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ч. 3 ст. 36). Професійною спілкою згідно з Законом України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» (1045-XIV) є добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудової) діяльності (навчання). Статусу професійних спілок як суб'єктів трудового права, що регулюється зазначеним Законом України (1045-XIV), притаманні специфічні особливості порівняно зі статусом працівника та роботодавця. Професійні спілки не є стороною трудового правовідношення, до їх трудово-правового статусу входять тільки права.

Професійні спілки, їхні об'єднання згідно із зазначеним Законом України (1045-XIV) мають право представляти й захищати права та інтереси своїх членів (ст. 19), право на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод (ст. 20), щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю (ст. 21), у забезпеченні зайнятості населення (ст. 22), щодо соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян (ст. 23), у галузі соціального страхування (ст. 24), в управлінні підприємствами та в разі зміни форм власності (ст. 25), у вирішенні трудових спорів (ст. 26), право на організацію страйків та проведення інших масових заходів (ст. 27), на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку (ст. 28).

Права професійних спілок у сфері праці можна класифікувати за рядом інших ознак, зокрема за їхнім становищем у системі

прав даної організації, за ступенем спільності (загальні для всіх професійних спілок права та диференціація права за профспілковими органами), за ступенем самостійності (за участю у прийнятті рішень роботодавцями, державними та місцевими органами з питань, пов'язаних із управлінням працею (регулюванням трудових відносин), за вирішенням питань на паритетних началах, за самостійністю прийняття рішення), за формами реалізації (висловлення думки, погодження акту, згода, дозвіл, вимога), за змістом (залежно від питань, у вирішенні яких вони беруть участь, зокрема трудового договору, забезпечення зайнятості, робочого часу, часу відпочинку, оплати та нормування праці, гарантій та компенсацій, дисципліни праці, охорони праці, контролю за додержанням законодавства про працю, вирішення трудових спорів), за колом осіб, чий права та інтереси мають право представляти та захищати професійні спілки (членів профспілки та працівників, незалежно від того, чи є вони членами профспілки).

Окрім прав, професійні спілки мають обов'язки у сфері праці, проте ці обов'язки прямо не покладаються на них, а випливають із захисної функції цієї громадської організації, спираються на їхні статuti та нерозривно пов'язані з правами. У результаті надані професійним спілкам права одночасно є їхніми обов'язками, але не перед державою, а перед працівниками, чий інтереси вони повинні представляти та захищати. Обов'язки профспілок полягають у необхідності реалізації наданих їм прав; виконання такого роду обов'язків забезпечується насамперед силою громадського впливу. Крім того, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1045-XIV) містить розділ «Права та обов'язки професійних спілок», у якому тільки одну статтю присвячено обов'язкам профспілок, їхніх об'єднань щодо захисту прав та інтересів своїх членів. Цією статтею передбачено їхній обов'язок додержуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, виконувати колективні договори та угоди, які вони уклали, та зобов'язання, які взяли на себе, здійснюючи представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів (ст. 36).

Слід звернути увагу на такого суб'єкта трудового права, як трудовий колектив. Згідно із Законом України «Про підприємства» (887-XII) трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а

також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством (ст. 15). Визначено також види трудових колективів, а саме: трудовий колектив підприємства з правом наймання робочої сили, який розглядає й затверджує проект колективного договору, розглядає й вирішує згідно зі статутом підприємства питання самоврядування трудового колективу, визначає та затверджує перелік і порядок надання працівникам підприємства соціальних пільг, бере участь у матеріальному й моральному стимулюванні продуктивності праці, заохочує винахідницьку та раціоналізаторську діяльність, порушує клопотання про представлення працівників до державних нагород (перший вид), а також трудовий колектив державного та іншого підприємства, у якому частка держави або місцевої ради у вартості майна становить більш як 50 відсотків (розглядає разом із засновником зміни та доповнення до статуту підприємства; разом із власником вирішує питання про вступ і вихід підприємства з об'єднання підприємств; погоджує пропозиції щодо передачі з державної у комунальну власність майна, закріпленого за підприємством, об'єктів соціальної інфраструктури, споруджених за рахунок коштів підприємства; приймає рішення про оренду підприємства, створення на основі трудового колективу органу для переходу на оренду й викупу підприємства) — другий вид.

Останнім часом трудове законодавство України не передбачає широкої участі трудового колективу в економічному, соціальному, політичному житті суспільства. Замість поняття «трудоий колектив» застосовується інше поняття — «працівники». Але трудовий колектив, на нашу думку, повинен залишатися суб'єктом трудового права.

Сьогодні поняття «трудоий колектив» використовується у Законах України «Про колективні договори і угоди» (3356-ХІІ), «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (137/98-ВР). Зокрема, вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються й затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше як половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їхнього структурного підрозділу. Роботодавець зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їхніх представників про своє рішення у триденний термін із дня

одержання вимог (ст. 5). Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з цим рішенням або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від власника не надійшло (ст. 6). Рекомендації щодо оголошення чи неоголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників та/або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам (ст. 19); галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи (ст. 20).

Законом України «Про відпустки» (504 / 96-ВР) черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням із профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. Під час складання графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їхнього відпочинку (ст. 10); щорічну відпустку за ініціативою роботодавця як виняток може бути перенесено на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням із профспілковим або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частину відпустки тривалістю не менше 24-х календарних днів буде використано в поточному робочому році (ст. 11).



## **Література**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/ВР-96



2. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 р.
3. Закон України «Про підприємства в Україні» від 27 березня 1991 р. № 887-XII.
4. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV.
5. Закон України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р. № 2436-III.
6. *Гетьманцева Н. Д.* Трудовий колектив як суб'єкт локального правового регулювання // Ерліхівський збірник. — Чернівці. — 1995. — Вип. 2. — С. 92.

### **Тема 5. Зайнятість та працевлаштування**

Під час вивчення питань із зазначеної теми слід звернути увагу на те, що зайнятість розкриває один із найважливіших аспектів соціально-економічного життя людини, пов'язаний із задоволенням її потреб у сфері праці. Водночас зайнятість населення держави забезпечує виробництво валового національного продукту, а отже, — економічну основу життя суспільства. Разом із тим зайнятість має й соціальний характер: вона відображає потреби людини не лише в заробітках, а й у самореалізації через суспільно корисну діяльність.

Необхідно запам'ятати, що питання зайнятості регулюють на сьогодні ряд важливих законодавчих актів, зокрема Закони України «Про зайнятість» (803-XII), «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (1533-14), «Про місцеві державні адміністрації» (586-XIV), «Про місцеве самоврядування в Україні» (280/97-ВР), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1045-XIV), «Про організації роботодавців» (2436-III), Державна програма зайнятості населення на 2001—2004 роки, затверджена Законом України (3076-III), та іншими нормативно-правовими актами.

Згідно з Законом України «Про зайнятість» (803-XII) зайнятість є діяльністю громадян, пов'язаною із задоволенням особистих та суспільних потреб і такою, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі (ч. 1). Однією з важливих гарантій зайнятості є працевлаштування, яке їй передуює і є більш вузьким поняттям. Узагалі, що стосується поняття працевлаштування, то ряд учених, зокрема Г. І. Чанишева, Н. Б. Болотіна, розглядають його в широкому та вузькому аспектах. Так, у широкому аспекті працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, які не суперечать законодавству, включають самостійне забезпечення себе

роботою, зокрема індивідуальною трудовою діяльністю, підприємництвом, фермерством тощо. А у вузькому аспекті під працевлаштуванням розглядають форми трудової діяльності, які встановлюються за сприяння органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування.

Слід пам'ятати, що у зв'язку з прийняттям Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (1533-14) здійснюється загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, яке є системою прав, обов'язків і гарантій, що передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб причин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, який створено для управління страхуванням на випадок безробіття, проведення збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати забезпечення та надання соціальних послуг.

Крім того, функції виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття покладено на органи державної служби зайнятості, діяльність яких спрямовано на реалізацію державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки громадян, які тимчасово не працюють.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (1533-14) встановлено види матеріального забезпечення та соціальні послуги на випадок безробіття. Зокрема, до видів матеріального забезпечення віднесено допомогу по безробіттю, у тому числі одноразову її виплату для організації безробітним підприємницької діяльності; допомогу по частковому безробіттю; матеріальну допомогу в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного; матеріальну допомогу по безробіттю, одноразову матеріальну допомогу безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні; допомогу на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні (ст. 7). А видами соціальних послуг на випадок безробіття є: професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації та профорієнтація; пошук відповідної роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі через надання роботодавцю дотації на створення

додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних; інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням (ст. 7).

Слід звернути увагу, що порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності, порядок надання матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного, порядок надання матеріальної допомоги по безробіттю, одноразової матеріальної допомоги безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні, допомоги на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні, затверджено Міністерством праці та соціальної політики України (накази від 20 листопада 2000 р. відповідно № 307, № 308, № 309).

На забезпечення проведення державної політики зайнятості населення, запобігання масовому безробіттю внаслідок структурної перебудови економіки, створення додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатних громадян працездатного віку, які потребують соціального захисту й не здатні з незалежних від них причин нарівні конкурувати на ринку праці, а також соціального захисту безробітних шляхом реалізації Законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (1533-14) та «Про зайнятість населення» (803-12) спрямовано Державну програму зайнятості населення на 2001—2004 рр. (3076-III).

Вирішення кола питань, пов'язаних із зайнятістю населення, згідно з Законом України «Про місцеві державні адміністрації» (586-XIV) належить до відання місцевих державних адміністрацій (ст. 13). Так, місцева державна адміністрація розробляє та організовує виконання перспективних і поточних територіальних програм зайнятості та заходи щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття; забезпечує проведення згідно з законом оплачуваних громадських робіт для осіб, зареєстрованих як безробітні (ст. 24).

Крім того, за делегування повноважень до відання виконавчих органів сільських, селищних, міських рад відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (280/97-ВР) належать підготовка й подання на затвердження місцевої ради територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття, організація їх

виконання; участь у розробленні територіальних програм зайнятості населення, що затверджуються відповідно районними, обласними радами; здійснення контролю за поданням підприємствами, установами та організаціями всіх форм власності відомостей про наявність вільних робочих місць (посад); організація інформування населення про потреби підприємств, установ та організацій усіх форм власності у працівниках; бронювання на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності робочих місць, призначених для працевлаштування осіб, які відповідно до законодавства потребують соціального захисту й не спроможні конкурувати на ринку праці, визначення нормативів таких робочих місць; прийняття рішень про створення на підприємствах, в установах та організаціях спеціальних робочих місць для осіб з обмеженою працездатністю, організація професійної підготовки цих осіб; погодження проведення ліквідації таких робочих місць (ст. 34).

Права професійних спілок, їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення регулюються Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1045-XIV). Так, профспілки, їх об'єднання беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проводять спільні консультації з цих проблем із роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, пропонують заходи щодо соціального захисту членів профспілок, які вивільнюються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ, організацій, здійснюють контроль за дотриманням законодавства про зайнятість (ст. 22). Крім того, права й повноваження профспілок щодо забезпечення захисту працівників від безробіття та його наслідків визначаються законодавством і колективними договорами та угодами.

Участь організацій роботодавців та їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення регулюється Законом України «Про організації роботодавців» (2436-III). Так, організації роботодавців та їх об'єднання беруть участь у формуванні та проведенні державної політики зайнятості населення. Крім того, їхні представники на паритетних засадах із представниками професійних спілок, їх об'єднань та інших організацій найманих працівників, органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування беруть участь у створенні та діяльності координаційних комітетів сприяння зайнятості (ст. 18).

Зайнятість є надзвичайно важливим явищем соціально-економічного життя суспільства, яке не вичерпується проблемами безробіття, а включає також такі аспекти, як раціональне використання праці, забезпечення гідного рівня населення, що працює, задоволення потреб народного господарства в робочій силі з урахуванням її кількості та якості, задоволення професійних потреб працівників, соціальну підтримку в разі втрати роботи тощо.



## **Література**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/ВР-96.
2. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 р.
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. № 803-XII.
4. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 р. № 1533-III.
5. *Маркіна Т.* Юридичні умови визнання громадянина безробітним // *Право України.* — 2000. — № 6. — С. 44.

## **Розділ II. ІНДИВІДУАЛЬНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО**

### **Тема 6. Трудовий договір**

Під час вивчення питань із зазначеної теми слід звернути увагу, що укладення трудового договору є однією з форм реалізації громадянином права на працю, передбаченого Конституцією України (254к/ВР-96).

Трудовим договором згідно з Кодексом законів про працю України (322-VIII) є угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, із підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Як убачається з цієї дефініції, сторонами трудового договору є роботодавець та працівник, на що було звернено увагу в методичних порадах до теми 4 «Суб'єкти трудового права України».

Слід запам'ятати, що зміст трудового договору складає сукупність умов, які встановлюють взаємні права та обов'язки сторін трудового договору, а серед умов трудового договору розрізняють дві їх групи: необхідні та факультативні (додаткові).

Необхідно засвоїти, що законодавством про працю України передбачено дві форми укладення трудового договору, а саме усну та письмову. Як свідчить практика, трудові договори укладаються, як правило, в усній формі, хоча це суперечить ст. 24 Кодексу законів про працю України (322-VIII), у якій передбачено, що трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі.

Слід запам'ятати, що законодавством передбачено випадки обов'язкового додержання письмової форми трудового договору, а саме: у разі організованого набору працівників; у разі наполягання працівника на письмовій формі; за проходження альтернативної (невійськової) служби; за роботи в районах із особливими природними географічними й геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; у разі укладення контракту, трудового договору з неповнолітнім; із роботодавцем — фізичною особою або релігійною організацією, із працівниками, діяльність яких пов'язано з державною таємницею.

Крім того, слід звернути увагу, що залежно від терміну, на який укладається трудовий договір, законодавством передбачено два їх види: безстроковий трудовий договір (укладення на невизначений строк) та строковий трудовий договір (укладення на визначений строк, установлений за погодженням сторін і на час виконання певної роботи). Проте строковий трудовий договір повинен укладатися тільки за умови неможливості встановлення трудових відносин на невизначений термін із урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання чи інтересів працівника, а також в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Слід звернути увагу, що поряд із трудовим договором Кодексом законів про працю України (322-VIII) передбачено його особливу форму — контракт (ч. 3 ст. 21), проте це положення суперечить іншому положенню щодо закріплення двох форм трудового договору, а саме усної та письмової. Крім того, ряд науковців убачають у контракті форму термінового трудового договору, контрактну форму трудового договору, а В. Г. Ротань, І. В. Черткова вважають контракт різновидом термінового трудового договору. На думку авторів, контракт є строковим трудовим договором, який укладається в письмовій формі.

Згідно з Кодексом законів про працю України (322-VIII) сфера застосування контракту визначається законами (ч. 3 ст. 21). Так, на контрактній основі приймаються фізичні особи на службу до міліції, податкової міліції, державної пожежної охорони, керівники підприємств, що знаходяться в загальнодержавній власності, керівники закладів освіти, що є загальнодержавною власністю, керівники об'єднань зв'язку, підприємств та їхніх філіалів, педагогічні, науково-педагогічні, наукові інженерно-педагогічні та інші працівники в галузі науки й освіти, особи, які здійснюють діяльність у професійному спорті, працівники апарату Національної ради України з питань телебачення й радіомовлення, працівники залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів, нечлени вчених особового складу внутрішніх військ, помічники адвокатів, стажисти нотаріусів, майстри народних художніх промислів, члени селянського (фермерського) господарства.

Зміст контракту включає права та обов'язки сторін, термін його дії, вимоги до якості та строків виконання дорученої роботи, обсяги пропонованої роботи, взаємну відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, режим робочого часу й часу відпочинку, підстави припинення трудового договору, умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, установа доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками, зобов'язання роботодавця щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові в разі дострокового розірвання контракту з причин невиконання роботодавцем передбачених законодавством та контрактом умов чи неналежного виконання передбачених контрактом зобов'язань, додаткові гарантії працівникові на випадок дострокового припинення контракту з незалежних причин, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань із урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей роботодавця, додаткові пільги, гарантії та компенсації, не встановлені законодавством за рахунок коштів роботодавця.

Слід звернути увагу, що контракт не повинен включати умови, що погіршують становище працівника порівняно з законодавством.

Необхідно засвоїти порядок укладення трудового договору, а саме: у разі укладення трудового договору фізична особа подає обов'язково такі документи, як паспорт (або інший документ, що

засвідчує особу), трудову книжку, оформлену в установленому порядку. У випадках, передбачених законодавством, також подається документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Зокрема, фізичні особи, які не досягли 16 років, подають свідоцтво про народження, а особи, звільнені зі Збройних Сил України, Служби безпеки, Прикордонних військ України, Цивільної оборони України та інших військових формувань — військовий квиток. Особами, які вперше працевлаштовуються, подається диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку.

Під час укладення трудового договору забороняється вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Роботодавець під час укладення трудового договору зобов'язаний ознайомити працівника з колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими локальними нормативно-правовими актами, які регулюють його працю.

Укладенню трудового договору у випадках, передбачених законодавством, повинен передувати обов'язковий медичний огляд, зокрема неповнолітніх, працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному відборі. Із метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, під час укладення трудового договору може бути обумовлено угодою сторін випробування, яке повинно бути зазначено в наказі (розпорядженні) про прийняття його на роботу.

Загальний термін випробування під час прийняття на роботу не може перевищувати трьох місяців, за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації — шести місяців, а в разі випробування під час прийняття на роботу робітників — одного місяця. Крім того, законодавством встановлено й інші випадки, а саме: до шести місяців у разі прийняття на державну службу та до органів місцевого самоврядування, до одного року — для служби в органах внутрішніх справ, і від шести місяців до одного року — у разі прийняття посадових осіб до державної податкової служби. Одночасно законодавством встановлено умови, за наявності яких випробування застосовувати заборонено.

Слід звернути увагу, що останнім часом прийняття на роботу деяких категорій працівників здійснюється на конкурсних засадах,



зокрема під час прийняття на державну службу на посади третьої — сьомої категорій; на окремі посади на службу в органи місцевого самоврядування; на дипломатичну службу, крім випадків, коли призначення на дипломатичні посади здійснює Президент України; на посади керівників структурних підрозділів наукової установи.

Порядок проведення конкурсу регулюється законодавством. Наприклад, порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців установлено такий. Рішення про проведення конкурсу та його умови приймається керівником органу, у якому він оголошується. Наказом керівника створюється конкурсна комісія; не пізніше як за місяць до проведення конкурсу публікується в пресі, поширюється через інші засоби масової інформації, доводиться до відома працівників органу, у якому оголошується конкурс, інформація про конкурс та його умови. Особи, які бажають узяти участь у конкурсі, подають на ім'я керівника заяву, до якої додаються особовий листок обліку кадрів, автобіографія, копії документів про освіту, декларація про доходи, зобов'язання фінансового характеру (у тому числі й за кордоном) щодо себе і членів своєї сім'ї (зазначених документів не подають особи, які працюють в органі, де оголошено конкурс, чи зараховані до кадрового резерву цього органу і бажають узяти участь у конкурсі). Після надходження та вивчення документів конкурсною комісією приймається рішення про допуск до участі в конкурсі осіб, які задовольняють його вимоги (рішення про недопущення до конкурсу надсилається заявникові та може бути оскаржено), учасникам конкурсу надається інформація щодо особливостей умов праці за відповідною посадою; повідомлення учасників про час і місце засідання комісії, члени якої проводять співбесіду з кожним учасником конкурсу; прийняття рішення стосовно кожного учасника конкурсу на підставі вивчення поданих документів, рефератів, співбесід (комісія приймає рішення шляхом голосування); оформлення рішення комісії протоколом, який підписується всіма присутніми на засіданні членами комісії й подається керівникові не пізніше як через два дні після конкурсу; прийняття керівником на підставі рішення комісії про переможця конкурсу рішення про укладення трудового договору.

Укладення трудового договору оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця про прийняття працівника на роботу, із яким ознайомлюють працівника (проте трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ (розпорядження) не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи). Запис

про прийняття на роботу працівника на підставі наказу вноситься до трудової книжки, яка зберігається у роботодавця (у працівника, коли роботодавець — фізична особа) та видається працівнику в разі його звільнення.

Працівникам, що стають до роботи вперше, трудова книжка оформляється не пізніше ніж через п'ять днів після прийняття на роботу. Слід запам'ятати, що трудова книжка є основним документом про трудову діяльність, ведеться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації та у фізичної особи. Трудова книжка містить відомості про працівника (прізвище, ім'я та по батькові, дата народження), про роботу, переведення на іншу постійну роботу; про нагородження та заохочення, про відкриття, на які видано дипломи, про використані винаходи й раціоналізаторські пропозиції та про виплачені у зв'язку з цим винагороди.

Під час укладення трудового договору між працівником і роботодавцем — фізичною особою, останній зобов'язаний у тижневий строк із моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання.

Слід звернути особливу увагу на те, що Кодексом законів про працю України (322-VIII) передбачено тимчасове переведення працівника без його згоди на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором (ст. 33). Проте як уже зазначалося у методичних порадах до теми 4 «Суб'єкти трудового права» зазначене право роботодавця суперечить Конституції України.

Крім того, від переведення працівника слід відрізнити переміщення працівника, під час якого згода працівника не потрібна і роботодавець має право його перемістити на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, до іншого структурного підрозділу в тій самій місцевості, доручити роботу на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором, за умови, що цю роботу не протипоказано йому за станом здоров'я.

Необхідно приділити увагу підставам та порядку припинення трудового договору, укладеного з працівником. Загальні підстави припинення трудового договору закріплено у Кодексі законів про працю України (322-VIII), і їх можна за різними критеріями класифікації поділити на різні групи, зокрема на чотири групи залежно від ініціатора припинення трудового договору — за спіль-

ною ініціативою, за ініціативою працівника, за ініціативою

роботодавця та за ініціативою певних органів, які не є сторонами трудового договору. Крім того, підстави припинення трудового договору можна класифікувати за видом юридичного факту та волевиявлення суб'єктів.

Слід запам'ятати, що трудові договори може бути розірвано роботодавцем тільки у випадках, передбачених на законодавчому рівні.

Законодавство про працю встановлює певний порядок розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Так, у передбачених випадках розірвання трудового договору з працівником необхідна згода виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний термін обґрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником та повідомляє його про прийняте рішення у письмовій формі у триденний термін після його прийняття. У разі прострочення цього терміну вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору. Роботодавець має право розірвати трудовий договір упродовж не більше ніж одного місяця з дня отримання згоди.

Крім того, роботодавець повинен під час планування звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи подібного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, у термін, не більший ніж три місяці до намічених звільнень, надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Пропозиції профспілок про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із вивільненням працівників, є обов'язковими для розгляду роботодавцями.

Крім того, звільнення працівників на підставах, передбачених законодавством про працю, допускається в разі неможливості переведення працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Згідно з законодавством певні категорії працівників можуть бути звільненими тільки у виняткових випадках. Зокрема, це такі категорії працівників, як вагітні жінки та жінки, що мають дітей

віком до трьох років (шести років), самотні матері, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Звільнення неповнолітніх у передбачених законодавством випадках проводиться також у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Законодавство про працю передбачає у певних випадках подвійну санкцію на звільнення працівників за ініціативою адміністрації. Так, звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

Крім того, звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника посаді, яку він обіймає, або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачено можливість звільнення з роботи чи зі служби.

Слід запам'ятати, що не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника, а також у період перебування працівника у відпустці, за винятком повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Крім того, у разі припинення трудового договору в передбачених законодавством випадках виплачується вихідна допомога.

Слід звернути увагу, що профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори та угоди. Зазначена вимога є обов'язковою для розгляду й виконання, у разі незгоди з нею керівник, стосовно якого прийнято рішення, або орган чи особа, від яких залежить звільнення керівника, можуть у двотижневий термін оскаржити рішення профспілкового

органу до місцевого суду. У цьому випадку виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

Окрім перелічених, законодавство закріплює також інші підстави припинення трудового договору для певних категорій працівників. Зокрема, державна служба згідно з Законом України «Про державну службу» (3723-ХІІ) припиняється у разі порушення умов реалізації права на державну службу; недотримання пов'язаних із проходженням державної служби вимог; досягнення державним службовцем граничного віку проходження державної служби; відставки державних службовців, які обіймають посади першої або другої категорії; виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню державного службовця на державній службі; відмови державного службовця від прийняття або порушення Присяги; неподання або подання державним службовцем неправдивих відомостей (ст. 30).

Слід запам'ятати порядок оформлення звільнення працівників та проведення з ними розрахунків. Так, у разі звільнення працівника з роботи роботодавцем видається наказ (розпорядження) із зазначенням підстави припинення трудового договору у відповідності з формулюванням законодавства про працю та посиланням на відповідний пункт і статтю закону. Із цим наказом (розпорядженням) роботодавець ознайомлює працівника та на його підставі в день звільнення до трудової книжки вноситься відповідний запис, який завіряється печаткою. Запис про причини звільнення у трудовій книжці повинен проводитись у точній відповідності з формулюванням законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону. У разі розірвання трудового договору з ініціативи працівника з причин, за яких законодавство пов'язує надання певних пільг і переваг, запис про звільнення вноситься до трудової книжки із зазначенням цих причин.

Роботодавець ознайомлює працівника із записом у трудовій книжці про звільнення з роботи під розписку в особистій картці, яка повторює відповідний запис із трудової книжки. У день звільнення з роботи роботодавець зобов'язаний видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок (виплату всіх сум, що належать працівникові від роботодавця). У разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця він зобов'язаний також у день звільнення видати працівникові копію

наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

У разі звільнення працівника усі записи про роботу й нагороди, внесені у трудову книжку за час роботи на цьому підприємстві, засвідчуються підписом керівника підприємства або спеціально уповноваженою ним особою та печаткою підприємства або печаткою відділу кадрів. При цьому для осіб працездатного віку необхідно зазначити час, тривалість та місце проходження підвищення кваліфікації, яке пройшов працівник за останні два роки перед звільненням.

Трудова книжка заповнюється одночасно українською та російською мовами і засвідчуються окремо обидва тексти. У разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця працівникові сплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Днем звільнення в такому разі вважається день видачі трудової книжки. Про новий день звільнення видається наказ і вноситься запис до трудової книжки працівника. Раніше внесений запис про день звільнення визнається недійсним.

За відсутності працівника на роботі в день звільнення роботодавець у цей день надсилає йому поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки, пересилання якої поштою з доставкою на зазначену адресу допускається тільки за письмовою згодою працівника.



## Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/ВР-96.
2. Кодекс Законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 р.
3. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58.
4. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170.
5. *Лазор В.* Юридична природа трудового договору в ринкових умовах // *Право України.* — 2000. — № 7. — С. 31.

