

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АВТОМОБІЛЬНО-  
ДОРОЖНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

*КАФЕДРА ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ ТА ПРАВА*

Селезень С.В., старший викладач  
Гриньова Я.Г., старший викладач

# **ТРУДОВЕ ПРАВО**

*Загальна частина*

*Підручник  
для студентів всіх спеціальностей*

ЗАТВЕРДЖЕНО МЕТОДИЧНОЮ  
РАДОЮ УНІВЕРСИТЕТУ  
ПРОТОКОЛ № від

ХАРКІВ  
2007

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АВТОМОБІЛЬНО ДОРОЖНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ

До друку і в світ дозволяю  
Проректор           Гладкий І.П.

# ТРУДОВЕ ПРАВО

## Загальна частина

Підручник  
для студентів всіх спеціальностей

Усі цитати, цифровий, фактичний  
матеріал та бібліографічні  
відомості перевірені, написання  
одиниць відповідає стандартам

Затверджено методичною  
радою університету.  
протокол №  
від \_\_\_\_\_ - 200\_\_р.

Упорядники:

С.В. Селезень  
Я.Г. Гриньова

Відповідальний за випуск:

В.М. Бережний

Харків ХНАДУ 2007

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АВТОМОБІЛЬНО ДОРОЖНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ

# ТРУДОВЕ ПРАВО

## Загальна частина

Підручник  
для студентів всіх спеціальностей

Затверджено методичною радою  
університету,  
протокол №  
від грудня 200 р

Харків - 2007

Підручник «ТРУДОВЕ ПРАВО» для студентів всіх спеціальностей. Загальна частина.

Упорядники: С.В. Селезень, Я.Г. Гриньова.

Кафедра економічної теорії та права

## ЗМІСТ

### **Вступ**

1. Предмет, метод і система трудового права.....

Основні принципи, джерела та суб'єкти трудового

права

2. Забезпечення зайнятості та працевлаштування в Україні

3. Колективні договори та угоди

Завдання для самоконтролю.

**Рекомендована література**



## ВСТУП

В умовах формування в Україні ринкових відносин і побудови правової держави підвищується практичне значення правових знань, зокрема законодавчих норм, що регулюють сферу виробництва, залучення громадян до праці, зміни чи припинення трудових відносин.

Трудове право України являється однією з провідних галузей в системі права, яка поряд з іншими галузями знаходиться в стадії формування в умовах встановлення нових ринкових відносин в Україні.

У сучасний період відносини в сфері праці регулюються великою кількістю нормативно-правових актів. На жаль не всі ці акти адекватно пристосовані до умов ринкової економіки. Тому останнім часом відмічається зростання порушень трудових прав громадян. Збільшилося число незаконних звільнень працівників, має місце заборгованість з заробітної плати, надання працюючим вимушених неоплачуваних відпусток. Деяка недосконалість чинного трудового законодавства ускладнює процес застосування правових норм, що регулюють трудові відносини та призводить до виникнення значного числа трудових спорів. Тому детальне вивчення трудового права для студентів, які отримують освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста за напрямками “Облік і аудит”, „ Менеджмент організацій” „Економіка підприємств” має не тільки важливе теоретичне значення, а й практичне як для майбутніх фахівців в сфері організації і управління персоналом.

Метою цієї роботи є формування у студентів знань, навичок та уявлень, щодо правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах та здатності застосовувати здобутті знання на практиці, а

також орієнтуватися у системі джерел трудового законодавства України, аналізувати, узагальнювати та правильно застосовувати норми трудового законодавства України, роз'яснювати їх зміст іншим, розрізняти відносини, що регулюються трудовим правом та відносини, що регулюються іншими галузями права, користуватися правовою термінологією.



# **1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД , СИСТЕМА ПРИНЦИПИ, ДЖЕРЕЛА ТА СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Невід'ємною складовою життєдіяльності людини є праця без якої немислиме існування. Життя людини в суспільстві тісно пов'язане з її трудовою діяльністю, спрямованою загалом на отримання й використання матеріальних благ.

Праця людини, її результати завжди цінувалися суспільством, визначали в ньому становище людини.

Тому такі важливі права, як право на працю та інші тісно пов'язані з ним права (на підприємницьку діяльність, відпочинок, страйк, соціальний захист) закріплено в Конституції України.

Конституційні норми, що закріплюють право на працю, цілком відповідають нормам ст. 23 Загальної декларації прав людини, зокрема щодо вільного обрання праці або вільного погодження на неї. Це означає, що тільки конкретній людині належить виключне право розпоряджатися її здібностями до праці. Рівночасно право на працю означає, що людина має вільний вибір не тільки професії, роду заняття, а й право ігнорувати будь-яку трудову діяльність.

Порядок та умови використання в житті цих прав конкретизовано в Кодексі законів про працю, в Законах України "Про оплату праці", "Про зайнятість населення", "Про колективні договори і угоди", "Про охорону праці", "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" та інших нормативно-правових актах. Взагалі трудові відносини нині

регулюються більш як 500 нормативно-правовими актами України, а також значною кількістю нормативних актів, прийнятих органами державної влади та управління.

Трудове право займає одне з основних місць в системі права оскільки воно регулює процес реалізації права в суспільстві і в цьому проявляється його значимість, воно покликане регулювати окрему групу суспільних відносин - трудові.

Трудове право тісно пов'язане з іншими галузями права бо право на працю реалізується і інших сферах суспільного життя які регулюються іншими галузями права ( адміністративне, підприємницьке ).

Саме предмет правового регулювання є основною відзнакою будь-яких галузей права, він відповідає на питання, які види суспільних відносин регулюються тією чи іншою групою правових норм.

**Предметом правового регулювання** такої галузі права, як трудове є, насамперед, трудові відносини, тобто суспільні відносини, що виникають у процесі застосування людиною своїх здібностей у виконанні певної трудової функції.

Предметом правового регулювання норм трудового права є також відносини, що тісно пов'язані з трудовими. Це, зокрема, відносини щодо участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями; відносини професійних спілок із державними органами, власниками (або уповноваженими ними органами) підприємств, установ, організацій щодо організації праці, встановлення та застосування його умов; відносини щодо

працевлаштування, тобто створення системи організаційно-правових заходів, спрямованих на забезпечення громадян роботою, системи соціальної допомоги, що надається державними органами певній категорії громадян; відносини, що виникають у процесі організації професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві; відносини з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю; процесуальні відносини, що виникають у процесі застосування матеріальних норм трудового права.

*Отже, трудове право — окрема галузь права України, яка регулює відносини, що виникають у процесі реалізації особою права на працю.* Трудове право являє собою внутрішньо єдину, цілісну систему загальнообов'язкових правил поведінки, що регулюють трудові, а також деякі інші, тісно зв'язані з трудовими, відносини найманих працівників.

Трудове право, як і будь-яка інша галузь права України, має свої джерела – форми зовнішнього виразу правових норм.

Розвиток нових соціально-економічних умов не міг не відбитися на характері трудових відносин в нашій державі. З переходом до ринку трудові відносини стали значно різноманітнішими, з'явилися нові суспільні зв'язки, а старі організаційно-правові форми організації праці наповнилися новим соціальним змістом. Перед усім, в нашому законодавстві з'явився термін “найманий працівник”, який раніше не визнавався, а сьогодні став базовим поняттям, що застосовується у законах і підзаконних нормативно-правових актах.

**Наймана праця** характеризується такими правовими ознаками:

є юридично несамостійною, а такою, що протікає у рамках певного підприємства (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи);

виконується не на основі власних коштів працівника, а за рахунок капіталу власника, не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання у роботі вказівок та розпоряджень власника та під гарантовану оплату;

виконується робота тільки певного виду або певні трудові функції;

трудовий договір укладається, як правило, на невизначений строк;

здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, у колективі працівників (трудовому колективі);

виконується протягом встановленого робочого часу певної міри праці;

у встановлені терміни отримується від роботодавця винагорода за роботу, що виконується;

забезпечення роботодавцем певних гарантій у встановлених законодавством випадках;

соціальне страхування працівника роботодавцем.

Трудове право за своєю суттю є правом захисту інтересів людини праці і являє собою систему норм, які містять, з одного боку, комплекс гарантій для найманого працівника, а з другого, – певних обмежень для роботодавця. Предметом трудового права є складна система трудових відносин серед яких виділяється система

індивідуальних відносин трудового найму і система колективних трудових відносин.

Індивідуальні трудові відносини характеризуються безпосереднім зв'язком між працівником і роботодавцем, за думкою багатьох дослідників та вчених, є основою (ядром) предмету трудового права. Їх головною метою є забезпечення виконання працівником певної трудової функції.

До індивідуальних трудових відносин належать відносини щодо: професійної орієнтації та професійного добору кадрів, що здійснюється роботодавцем; укладання, зміни та припинення трудового договору; відсторонення працівників від роботи роботодавцем; нормування та оплати праці; визначення робочого часу та часу відпочинку; дисципліни праці; оцінки результатів праці та атестації працівників; охорони здоров'я працівників і матеріальної відповідальності сторін трудового договору; професійного навчання працівників і підвищення кваліфікації кадрів.

До колективних трудових відносин, що становлять предмет трудового права, крім власне трудових відносин, прийнято включати велику групу відносин, тісно пов'язаних з трудовими, які передують, супроводять, або витікають з останніх.

До відносин, що передують трудовим, включають відносини щодо: забезпечення зайнятості; професійного вибору; підготовки та профорієнтації; працевлаштування підготовлених кадрів. До відносин, функціонуючих одночасно з трудовими – відносини щодо участі трудящих в управлінні виробництвом, ведення колективних переговорів, укладання і виконання колективного договору,

встановлення умов праці, обговорення питань охорони праці, щодо контролю і нагляду за дотриманням трудового законодавства, з вирішення колективних трудових спорів, з участі профспілок у регулюванні трудових відносин. Відповідно до термінології МОП, ці відносини мають назву колективних і покликані обслуговувати відносини найманої праці.

Колективні трудові відносини є середовищем існування індивідуальних трудових відносин. Більш того, індивідуальні трудові відносини сьогодні вже не можуть існувати без колективних правовідносин, оскільки для всіх роботодавців обов'язковими є норми встановлені Генеральною, галузевою, регіональною угодами, а також колективним договором.

Якщо предмет трудового права визначає, яке коло суспільних відносин регулює дана галузь права, то метод трудового права повинен дати відповідь як, якими засобами та способами проводиться це регулювання. У загальному розумінні **метод галузі права** – це сукупність заходів, способів і форм вираження специфічних регулятивних властивостей і функцій, притаманних нормам даної галузі.

У теорії права метод регулювання суспільних відносин характеризується наступними рисами:

- порядком виникнення, зміни і припинення правовідносин;
- юридичним становищем учасників правовідносин;
- характером встановлених прав і обов'язків;
- засобами, що забезпечують виконання обов'язків (санкціями).

**У трудовому праві під методом розуміють спеціальний правовий процес, за допомогою якого право впливає на суспільні відносини, встановлює права і обов'язки, характер взаємовідносин суб'єктів, правові засоби впливу в разі порушення прав і обов'язків.**

Методу трудового права притаманним є договірний характер праці та встановлення її умов. Найбільш поширеною підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір. Причому значення договорів, як колективних так і індивідуальних у регулюванні трудових відносин в умовах ринкової економіки значно підвищується. Саме вони визначають основні права і обов'язки сторін, умови праці та її оплати, соціальне-побутове забезпечення працівників та інші питання. Але договірний спосіб поєднується з рекомендаційними та імперативними способами регулювання трудових відносин.

Наприклад, у процесі трудових відносин працівник повинен підкорятися волі роботодавця. Разом з тим, обидві сторони трудового договору повинні підкорятися в процесі праці правилам внутрішнього розпорядку.

Характер встановлення прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин характеризується, по-перше, участю трудових колективів, профспілкових та інших уповноважених на представництво трудовими колективами органів у встановленні та застосуванні умов праці найманих працівників, та, по-друге, поєднанням централізованого і локального регулювання трудових відносин. Централізоване регулювання передбачає встановлення мінімального рівня гарантій трудових прав працівників – так званих

соціальних стандартів. при цьому в чинних нормативно-правових актах містяться як імперативні, так і рекомендаційні норми, які конкретизуються за допомогою локальних норм у колективному договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, положеннях про преміювання та в інших локальних нормативно-правових актах.

Методу трудового права властива і своя специфіка захисту трудових прав і виконання обов'язків. Для захисту трудових прав працівників на підприємствах створюються комісії з трудових спорів, в сучасних умовах посилюється захисна функція профспілок, розширено судовий захист трудових прав громадян. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, охорону здоров'я працівників на виробництві здійснюють органи, які не залежать від власника або уповноваженого ним органу. Належне виконання працівниками трудових обов'язків забезпечується заходами дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

Таким чином, **особливостями методу трудового права є:**

поєднання централізованого і локального регулювання суспільних відносин у сфері праці;

участь працівників у правовому регулюванні праці через трудові колективи та профспілкові організації;

поєднання договірної, рекомендаційної та імперативної способів регулювання;

свобода вибору сторін при укладанні трудового договору з підпорядкуванням умов їх виконання правилам внутрішнього трудового розпорядку;



наявність специфічних способів захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків.

**Систему трудового права** утворюють всі діючі юридичні норми, регулюють суспільні відносини, які становлять предмет даної галузі права. Структура системи трудового права – це об'єктивно зумовлена внутрішня організація галузі права, що виявляється в єдності, узгодженості та розподілі правових норм за певними структурними утвореннями (підгалуззями, інститутами тощо).

**Структура трудового права** України складається з трьох частин: загальні положення; індивідуальне трудове право; колективне трудове право.

**Загальні положення** містять норми, що визначають предмет, сферу дії, функції трудового права, принципи правового регулювання, статус суб'єктів трудового права. Особливе місце в загальних положеннях приділяється нормам, які закріплюють право на працю, його зміст та гарантії.

**Індивідуальне трудове право** включає такі правові інститути як: трудовий договір; нормування праці; оплата праці; робочий час та час відпочинку; охорона здоров'я працівників на виробництві; дисципліна праці; дисциплінарна відповідальність працівників, матеріальна відповідальність сторін трудового договору.

**Колективне трудове право** включає такі правові інститути: соціальне партнерство; правовий статус трудових колективів; правовий статус профспілок та інших органів представництва трудового колективу; правовий статус об'єднань роботодавців; колективний договір і колективні угоди; вирішення трудових спорів.

**Функції трудового права** – це основні напрями впливу його норм на поведінку людей в процесі праці для досягнення цілей і задач трудового законодавства. Трудове право виконує такі функції: регулятивну, соціальну, захисну, виробничу, виховну.

- Регулятивна функція полягає у державному договірному регулюванні трудових відносин відповідно до норм чинних нормативно-правових актів.
- Соціальна функція виявляється у державному втручанні відносин у сфері праці шляхом закріплення прав людини, соціальних гарантій, їх забезпечення, захисту прав у разі порушень.
- Захисна функція полягає у захисті прав, законних інтересів індивідуальних і колективних суб'єктів трудового права у соціально-трудої сфері.
- Виробнича функція полягає у захисті інтересів роботодавців та виробництва з метою отримання прибутку, що є основною метою підприємництва.
- Виховна функція полягає у забезпеченні зобов'язання працівників працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника, дбайливо ставитися до його майна.

**Принципи трудового права** характеризують основні керівні засади та ідеї, які закріплені в нормах і виражають суть та напрямки подальшого розвитку цієї галузі права. Вони служать тим орієнтиром, за допомогою якого формується державний підхід до правового

регулювання праці та визначається сутність майбутніх правових норм, так як сучасне трудове законодавство України є незавершеним і неповним. В цьому ще не знайшли адекватного відображення ринкові засади, які впроваджуються в економіку нашої держави. Тому в принципах трудового права виражаються головні напрямки політики держави у сфері правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних з функціонуванням ринку праці, застосуванням і організацією найманої праці. Принципи трудового права повинні створювати єдину систему, бути узгодженими між собою, а також із загальними принципами права і принципами міжнародно-правового регулювання праці.

Основні принципи трудового права можна умовно поділити на чотири групи:

- 1) такі, що виражають політику держави у сфері регулювання ринку праці та забезпечення продуктивної зайнятості населення;
- 2) що містять керівні засади щодо встановлення належних умов праці трудящих;
- 3) які визначають правові норми застосування праці працівників;
- 4) такі, що закріплюють основні напрямки політики держави в галузі захисту трудових прав працівників та охорони їх здоров'я.

**До основних принципів трудового права відносять:**

- свобода і рівність праці;

- заборона використання примусової праці і дискримінації в сфері трудових відносин;
- забезпечення права кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці та обирати вид діяльності;
- захист трудових прав працівників;
- забезпечення права на охорону здоров'я у процесі праці;
- забезпечення права на винагороду за працю;
- встановлення механізму соціального партнерства в країні та інші.

Найважливіші принципи трудового права закріплені в **основних джерелах трудового права**, до яких відносяться Конституція України, ратифіковані нашою державою міжнародні акти регулювання праці, закони України, підзаконні нормативно-правові акти, акти соціального партнерства, акти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, локальні нормативно-правові акти.

**Основні права громадян нашої держави, пов'язані з трудовими відносинами**, закріплені в статтях 42 – 46 Конституції України..

Важливою юридичною гарантією цих прав є судовий захист. У статті 55 Конституції закріплено, що права, свободи людини і громадянина захищаються судом. Оскільки вказані вище права є конституційними, то Конституція надає сьогодні можливість безпосередньо звертатися до суду в разі порушення трудових прав.

Відповідно до статті 9 Конституції чинні міжнародні договори, ратифіковані Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Тому до джерел трудового права належать конвенції і рекомендації МОП, ратифіковані Україною. Джерелами трудового права є також акти регіонального європейського рівня (наприклад, Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р.) та двосторонні міжнародні угоди та договори України з іншими державами, зокрема про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист.

При цьому треба враховувати, що відповідно до статті 8 – 1 КЗпП, норми міжнародного права мають пріоритет перед нормами національного законодавства.

Серед законів найважливішим кодифікованим джерелом трудового права є Кодекс законів про працю України, введений в дію з 1 червня 1972 року. І хоча до більшості статей КЗпП останнім часом внесені зміни і доповнення, нагальною потребою сьогодні є прийняття нового кодифікованого закону, який би належним чином відповідав сучасним соціально-трудовим відносинам, що складаються в Україні.

До законів, що безпосередньо регулюють трудові відносини, відносяться такі закони як “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р., “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 р., “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р., “Про державну службу” від 16 грудня 1993 р., “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р., “Про відпустки” від 15 листопада 1996 р., “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р., “Про

професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р., “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 2 березня 2000 р., “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням” від 11 січня 2001 р.

Джерелами трудового права є також постанови Верховної Ради України, наприклад, “Про індексацію доходів населення” від 3 грудня 1996 р.

До підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють суспільні відносини у сфері праці відносять укази і розпорядження Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, акти Міністерства праці та соціальної політики України, а також нормативно-правові акти міністерств, відомств, державних комітетів та інших центральних органів виконавчої влади (що носять, як правило, галузевий характер). Нормативно-правові акти Міністерства праці України та інших міністерств і відомств для надання їм юридичної сили підлягають державній реєстрації у встановленому законодавством порядку.

Акти місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування відносяться до джерел трудового права в тих випадках, коли торкаються питань трудових відносин. Так, відповідно до статті Закону України “Про місцеві державні адміністрації” від 9 квітня 1999 р., місцева державна адміністрація забезпечує реалізацію державних гарантій у сфері праці, в тому числі й на право своєчасного одержання винагороди за працю; розробляє та

організовує виконання 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; забезпечує соціальний захист працюючих, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці; бере участь у веденні колективних переговорів та укладанні територіальних тарифних угод, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

Джерелами трудового права є також акти соціального партнерства – колективні договори та колективні угоди, що укладаються на державному, галузевому та регіональному рівнях, а також локальні нормативно-правові акти. До локальних нормативно-правових актів відносять правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання та інші документи, чинність яких обмежена конкретним підприємством, установою, організацією. Приймаються вони, як правило, на певний строк. Локальні нормативно-правові акти пристосовувати загальні норми трудового права до умов конкретного підприємства. Але вони не можуть погіршувати становище працівників порівняно із законами, а також іншими підзаконними актами.

**Основними суб'єктами трудового права** є сторони трудових відносин – працівники та роботодавці.

**Під суб'єктами трудового права** розуміють учасників індивідуальних і колективних трудових відносин, які на основі чинного законодавства мають трудові права і відповідні обов'язки.

Як сторона трудового правопорушення працівник володіє трудовою правосуб'єктністю, яка включає правоздатність і дієздатність. **Трудова** правосуб'єктністю робітників виникає за загальним правилом з 16 років. Із згоди одного з батьків, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, що досягли 15 років. Для підготовки молоді до праці допускається прийом на роботу учнів з 14 років.

В окремих випадках чинне законодавство про працю може встановлювати і граничний вік для виконання деяких робіт. Наприклад, статтею 23 Закону України “Про державну службу” встановлено граничний вік перебування на державній службі – 60 років для чоловіків і 55 років для жінок. Разом з тим здатність виконувати певну роботу може бути в деяких випадках обмежена не тільки віком, але й станом здоров'я.

Фактична здатність виконувати певну роботу або займатися певною трудовою діяльністю може обмежуватися судом. Так, не можуть бути суб'єктами трудового права особи, визнані судом недієздатними. В разі скоєння громадянином певного злочину суд може позбавити його на певний строк займати виборні та державні посади, займати посади, пов'язані з матеріальною відповідальністю, або займатися певною діяльністю. Але це може бути лише часткове і тимчасове обмеження трудової правосуб'єктності. Повне позбавлення трудової правосуб'єктності чинним законодавством не допускається.

**Обсяг трудової правосуб'єктності** складають трудові права та обов'язки працівника.



**Основні права працівників** закріплені у статті 2 КЗпП. Це право на працю, на відпочинок, на здорові та безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки і на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), на участь в управлінні підприємством, на матеріальне забезпечення в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів.

При цьому держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

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

В якості роботодавців в Україні можуть виступати як держава (для державних службовців, співробітників органів внутрішніх справ, суддів), так і державні та комунальні підприємства, установи й організації, колективні підприємства, приватні організації та фізичні особи.

Власник повинен забезпечити громадянинові, праця якого використовується, соціальні економічні гарантії та права, передбачені законом.

Власник може здійснювати управління діяльністю підприємства як особисто, так і за допомогою уповноваженого ним на управління органу. Це може бути одноосібний орган (посадова особа) або колегіальні органи (ради, правління, комітети). Такий уповноважений власником орган є суб'єктом трудового права і виступає як сторона у відносинах з трудовим колективом по встановленню умов праці та застосуванні чинного законодавства про працю.

**Трудова правосуб'єктність підприємств** виникає з моменту його державної реєстрації і продовжується до ліквідації. Виділяють два критерії трудової правосуб'єктності підприємства: оперативний і майновий. Оперативний критерій зводиться до здатності здійснювати підбір і розстановку кадрів, організувати і управляти процесом праці, створювати умови, необхідні для виконання роботи. Майновий критерій зводиться до наявності фонду оплати труда, з якого працівникам виплачується заробітна плата та інші виплати.

## 2. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ

Останніми роками соціально-економічна ситуація в Україні докорінно змінила життя населення. Перебудова економічних відносин в умовах спаду виробництва, інфляції, зміни форм власності призвела до різкого зниження рівня життя населення, зменшення його платоспроможності, зростанню безробіття. За 1990 – 1999 роки валовий внутрішній продукт скоротився майже на 60 відсотків, реальна заробітна плата зменшилась у 3,8 рази, а показник рівня безробіття на 1 січня 2000 року становив 4,3 % працездатного населення.

У 2000 – 2001 роках при відчутних темпах зростання цілої низки макроекономічних показників підвищення економічної активності населення ще не відбулося. Тому проблеми зайнятості та працевлаштування є сьогодні найбільш актуальними в Україні.

**Зайнятість** – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і такі, що як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі.

В умовах ринкової економіки правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення та його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю визначає Закон України “Про зайнятість населення” від 1.03.1991 року.

**Державна політика України у сфері зайнятості населення** базується на таких принципах:

забезпечення рівних можливостей усім громадянам в реалізації права на вільний вибір діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

координацію діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;

співробітництва професійних спілок, асоціацій підприємців, власників підприємств у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

До **зайнятого населення** в Україні належать громадяни, що проживають на території держави на законних підставах:

а) працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах незалежно від форм власності, міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;

б) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть у виробництві;

в) обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадянських об'єднаннях;

г) які проходять службу в Збройних силах України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу;

д) які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

е) працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Держава відповідно до статті 4 Закону України “Про зайнятість населення” **гарантує працездатному населенню у працездатному віці:**

а) добровільність праці, вибір виду діяльності;

б) захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи;

в) безплатне сприяння у підборі підходящої роботи і працевлаштування відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб всіма доступними засобами, включаючи професійну орієнтацію та перепідготовку;

г) компенсацію матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;

д) виплату вихідної допомоги і збереження середньої заробітної плати на період працевлаштування працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством;

є) виплату безробітним в установленому порядку допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги членам сім'ї, які перебувають на їх утриманні, та інших видів допомоги;

ж) включення періоду перепідготовки та навчання нових професій, участі в оплачуваних громадських роботах, а також одержання допомоги по безробіттю до загального трудового стажу;

з) наданням роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам-випускникам державних навчальних закладів, раніше заявлених підприємствами, установами, організаціями.

Держава також забезпечує **додаткові гарантії працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, в тому числі:**

а) жінкам, які мають дітей віком до шести років;

б) самотніми матерями, які мають дітей до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;

в) молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади і не отримала направлення на роботу, а також іншим особам молодшим двадцяти одного року;

г) особам перед пенсійного віку (чоловікам по досягненні 58 років, жінкам – 53 років);

д) громадянам, які з поважних причин більше одного року не мають роботи, і особам, звільненим після вибуття покарання з установ, що його виконують, або таким, які за рішенням суду перебували у лікувально-трудовах профілакторіях.

З метою працевлаштування вказаних категорій громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах і організаціях до 5 процентів загальної кількості місць, в тому числі з гнучкими формами зайнятості. У разі відмови в прийомі на роботу громадян з числа зазначених категорій, в межах встановленої квоти, з підприємства стягується штраф у розмірі середньої річної заробітної плати за кожну таку відмову в прийнятті на роботу. Ці кошти спрямовуються в державний фонд сприяння зайнятості населення і використовуються для фінансування витрат підприємств, що створюють робочі місця для цих категорій населення понад встановлену квоту.

**Працевлаштування** – це система організаційних, економічних і правових заходів, направлених на забезпечення трудової зайнятості населення. Правова організація працевлаштування включає:

а) встановлення кола органів працевлаштування, визначення їхньої компетенції і умов фінансового забезпечення;

б) гарантії реалізації права громадян на працю і встановлення порядку направлення на роботу або професійне навчання;

в) регламентацію прав і обов'язків учасників відносин щодо працевлаштування;

г) встановлення особливостей працевлаштування для окремих категорій громадян.

Громадяни мають право на працевлаштування і вибір місця роботи шляхом звернення до підприємства, установи, організації, індивідуального селянського (фермерського) господарства або при безплатному сприянні державної служби зайнятості.

У забезпеченні зайнятості населення беруть участь державні органи двох видів: загальні й спеціальні. Загальне керівництво працевлаштування здійснює Міністерство праці та соціальної політики України.

**Спеціальним органом працевлаштування** виступає державна служба зайнятості, яка:

аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці;

консультує громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що ставляться до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення;

веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;

подає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств у підборі необхідних працівників;



організує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, сприяє підприємствам у розвиткові та визначенні змісту курсів навчання й перенавчання;

надає послуги по працевлаштуванню та професійній орієнтації вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню;

реєструє безробітних і подає їм у межах своєї компетенції допомогу, в тому числі і в грошову;

бере участь у підготовці перспективних і поточних державних і територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

Діяльність державної служби зайнятості фінансується з державного фонду зайнятості, а послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення надаються службою безплатно.

У складі державної служби зайнятості створюється інспекція, що здійснює контроль за виконанням законодавства про зайнятість державними і громадянськими органами, підприємствами, установами і організаціями, незалежно від форм власності і господарювання, фермерами та іншими роботодавцями.

Для надання послуг, пов'язаних з профорієнтацією, підвищенням професійного рівня та підготовки громадян за новою професією, а також для сприяння працевлаштування громадян у період тимчасового перебування за кордоном на підставі ліцензій, що видаються у встановленому порядку, можуть створюватись комерційні бюро, агентства та інші організації за наявності в них сертифіката, виданого державною службою зайнятості.

Підприємства, установи і організації незалежно від форм власності, а також їх посадові особи повинні сприяти проведенню державної політики зайнятості; зокрема, щомісячно в повному обсязі подавати державній службі зайнятості інформацію про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) і у десятиденний строк – про всіх прийнятих працівників. При вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, підприємства повідомляють про це не пізніше як за два місяця в письмовій формі службі зайнятості, вказуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці. У разі неподання або порушення строків подання цих даних з підприємств стягується штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника.

До державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні мають право звертатися всі незайняті громадяни, які мають бажання працювати, а також зайняті громадяни, які мають бажання змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом або у вільний від навчання час.

**Незайняті громадяни, інваліди і пенсіонери, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, підлягають реєстрації у службі зайнятості.**

Чинним законодавством передбачений загальний і спеціальний порядок реєстрації осіб, які шукають роботу.

Загальний порядок передбачає реєстрацію громадян незалежно від втрати роботи. Однак для громадян, які втратили роботу вимушено, поза своїм бажанням, з метою отримання спеціальних

гарантій, передбачених законодавством України, передбачений порядок реєстрації у чітко встановлені строки.

Так, у державній службі зайнятості повинні бути зареєстровані:

працівники, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи власника внаслідок змін в організації виробництва і праці, – протягом 7 календарних днів після звільнення;

працівники, звільнені з підприємств у зв'язку з відселенням або самостійним переселенням з території радіоактивного забруднення, – протягом одного місяця після звільнення;

військовослужбовці, звільнені з військової служби у зв'язку зі скороченням чисельності без права на пенсію, – протягом 7 календарних днів з дня поставлення на військовий облік;

громадяни, які втратили роботу внаслідок нещасного випадку на виробництві або настання професійного захворювання, і через це потребують професійної підготовки чи підвищення кваліфікації, – протягом 7 календарних днів після звільнення.

Громадянам, зареєстрованим у державній службі зайнятості, протягом семи календарних днів з моменту реєстрації підбирається **підходяща робота**, якою вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає. При цьому заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала за попередньою роботою з урахування її середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий квартал.

При пропонуванні підходящої роботи враховується трудовий стаж громадянина за спеціальністю, його попередня діяльність, вік, досвід, становище на ринку праці, тривалість періоду безробіття.

У разі відсутності підходящої роботи, за загальним правилом, громадянинові надається статус безробітного. **Безробітними** визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітну плату або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

**Правовий статус безробітного** включає основні права, обов'язки та їх гарантії. Рішення про надання громадянам статусу безробітних приймається державною службою зайнятості за їхніми особистими заявами з восьмого дня після реєстрації в центрі зайнятості за місцем проживання. При цьому слід пам'ятати, що **не можуть бути визнані безробітними** громадяни:

а) у віці до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці або скорочення чисельності (штату);

б) які уперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру, що не потребує професійної підготовки;

в) які відмовилися від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, які шукають роботу;

г) які мають право на пенсію відповідно до законодавства України.

Для одержання статусу безробітного з призначенням допомоги по безробіттю громадянин повинен наступного дня після встановленого строку підбору підходящої роботи особисто подати до держаної служби зайнятості письмову заяву про те що він не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів.

**Допомога по безробіттю** виплачується з восьмого дня після реєстрації громадянина у державній службі зайнятості до вирішення питання про працевлаштування, але не більше як 360 днів протягом двох років. Громадянам, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більше 6 місяців) перерви, та громадянам, які вперше шукають роботу, допомога по безробіттю виплачується не більше 180 днів.

Допомога по безробіттю гарантується в розмірі:

а) не менше 50 процентів середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи, але не більше середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної області за минулий місяць, і не нижче за встановлений законодавством розмір мінімальної заробітної плати, якщо громадянин протягом 12 місяців, що передували безробіттю, працював не менше 26 календарних тижнів;

б) не нижче за встановлений законодавством розмір мінімальної заробітної плати – у всіх інших випадках, включаючи громадян, які шукають роботу вперше або після тривалої перерви.

Законодавством закріплені не тільки права, але й обов'язки громадян, зареєстрованих у державній службі зайнятості як таких, що шукають роботу, і безробітних. Вони зобов'язані сприяти своєму працевлаштуванню, виконувати всі рекомендації центру зайнятості, відвідувати центр зайнятості у строки, встановлені працівниками цієї служби.

Безробітні після закінчення строку виплати допомоги по безробіттю можуть одержувати протягом 180 календарних днів матеріальну допомогу по безробіттю у розмірі до 75 процентів встановленої законодавством мінімальної заробітної плати за умови, що середньомісячний сукупний дохід на члена сім'ї не перевищує встановленого законодавством неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

Окрім того, місцеві державні адміністрації за участю державної служби зайнятості для забезпечення тимчасової зайнятості населення, передусім осіб, зареєстрованих як безробітні, можуть організовувати оплачувані громадські роботи на підприємствах комунальної власності й за договорами – на інших підприємствах.

### 3. КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА УГОДИ

Колективні договори в більшості країн світу є переважним засобом регулювання трудових відносин. При цьому досить часто колективний договір залежить від політики уряду і одержує законодавче обґрунтування. Успіх колективних договорів полягає і в тому, що в них закріплюються поняття, широко вживані в житті, тому вони стали основним засобом реалізації соціальної справедливості і гуманного ставлення до людини праці.

При єдиній формі власності на засоби виробництва – державній – роль колективного договору в регулюванні трудових відносин була пониженою. Протягом тривалого часу працівник ставився байдуже до колективного договору, не вбачаючи в ньому практичної користі, оскільки була відсутньою можливість будь-що змінити в поліпшенні умов праці та підвищенні заробітної плати.

Розвиток ринкових відносин змінив ставлення трудящих до колективного договору. Вони почали вбачати в ньому засіб регулювання всього комплексу соціально – побутових умов, **метод регулювання трудових відносин.**

Фіксуючи нормальні умови праці, кол. договір дозволяє трудящим брати участь у прийнятті рішень. Він ніби послаблює абсолютну владу власника або уповноваженої ним особи в питаннях, що раніше вирішувались виключно в нормативному порядку.

В науці трудового права колективний договір розглядається як інститут трудового права і як локальний нормативно правовий акт.

Як інститут трудового права колективний договір становить сукупність правових норм, які покликані регулювати відносини стовно прийняття, укладення, та виконання трудового договору.

Як локальний нормативно правовий акт колективний договір являє собою угоду між власником і трудовим колективом про локальне регулювання трудових, виробничих і соціально – економічних відносин на підприємстві.

**ОТЖЕ, колективний договір** це -- угода між власником підприємства або уповноваженою ним особою з однієї сторони, і трудовим колективом найманих працівників або представницьким органом (профспілкою), -- з другої сторони з метою локального врегулювання трудових, виробничих і соціально – економічних відносин на даному підприємстві, а також питань які не врегульовані законодавством.

На жаль в Україні залишається досить високим показник підприємств, установ і організацій, на яких колективні договори не укладаються. В окремих виробничих галузях кожне третє підприємство не має колективного договору. Особливо це стосується приватних підприємств, які належать до категорії малих.

В нашій державі правове регулювання колективних договорів і угод здійснюється Законом України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 року та главою II КЗпП “Колективний договір”. Відповідно до цих нормативно-правових актів, колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства та прийнятих сторонами зобов’язань з метою регулювання виробничих,



трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених органів.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. У законі, на жаль, не визначена мінімальна гранична кількість найманих працівників на підприємстві, за якою має бути укладений трудовий договір. В сучасних умовах у окремого роботодавця може працювати лише один найманий працівник. В такому випадку соціально-економічні умови його праці достатньо зафіксувати у трудовому договорі. Тому при відсутності такої встановленої мінімальної кількості найманих працівників, закон в цій частині не відповідає ринковим потребам і не завжди виконується.

Згідно до ст. 11 КЗпП колективний договір може укладатися і в структурних підрозділах підприємств. Але для цього такі структурні підрозділи повинні бути фінансово самостійними і мати матеріальні можливості для встановлення і реалізації додаткових пільг та умов, порівняно з колективним договором цілого підприємства, для регулювання трудових відносин з урахуванням специфіки підрозділу.

**У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:**

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;

- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розділі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих.

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

Умови ж колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, відповідно до статті 16 КЗпП, є недійсними.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, є вони членами профспілки, чи ні, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого органу, так і для працівників підприємства.

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у договорі. Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір зберігає чинність і у випадку зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається з ініціативи однієї з сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором, власником або уповноваженим органом.

Колективні договори повинні бути зареєстровані місцевими органами державної виконавчої влади. Галузеві та регіональні угоди підлягають відомчій реєстрації Міністерством праці України. Окрім того, сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміну угоди та хід її реалізації.

Укладенню колективного договору, угоди передують **колективні переговори**, які розпочинаються за пропозицією будь-якої із сторін не раніше, ніж за три місяці до закінчення строку дії попереднього

договору чи угоди. Інша сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. Але в законодавстві України відсутня норма, якою б покладався обов'язок почати переговори на певну сторону колективного договору, що призводить до того, що на деяких, особливо приватних, підприємствах колективні договори зовсім не укладаються.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди створюється робоча комісія з представниками сторін. Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладання або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Але учасники переговорів не мають право розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і повинні підписати відповідні зобов'язання.

Сторони можуть перервати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання додаткових даних, необхідних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують процедури примирення. Якщо в ході переговорів сторони не дійшли з незалежних від них причин до порозуміння, то складається протокол розбіжностей, в який вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей

сторони проводять консультації, формують зі свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами.

Особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти та експерти, запрошені для участі в роботі комісії, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу.

Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і вносить рекомендації по суті спору. Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів по розробці, укладенню чи зміні колективного договору, угоди профспілки можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування та демонстрації.

Для сприяння врегулюванню колективних трудових конфліктів в Україні створено спеціальний орган – Національну службу посередництва і примирення, яка вивчає висунуті вимоги, здійснює їх оцінку, консультує сторони конфлікту, сприяє встановленню контактів між ними та може звертатися до суду із заявою про вирішення трудових спорів.

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і вноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. У разі, якщо збори (конференції) відхиляють проект колективного договору або окремі його положення, строки поновлюють переговори для пошуку оптимального рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього

проект в цілому виносяться на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення.

Угода (генеральна, галузева, регіональна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш, як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

**Контроль за виконанням колективного договору, угоди** проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, для чого розробляється ціла низка спеціальних заходів. Так, з метою забезпечення реалізації Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002 – 2003 роки (далі Угода) та здійснення контролю за її виконанням передбачається:

щоквартально аналізувати хід виконання Угоди і надавати відповідну інформацію іншій стороні;

раз на півроку розглядати стан виконання Угоди на засіданнях спільної робочої комісії сторін, які вели переговори з її укладення, про що складати протокол і визначити додаткові заходи щодо реалізації невиконаних положень;

розробити критерії оцінки виконання положень Угоди у місячний термін після її підписання;

спірні питання, що виникають під час реалізації Угоди розв'язувати шляхом проведення консультацій і переговорів;

приймати рішення про початок колективного трудового спору з питань виконання Угоди лише після розгляду спірних питань на засіданні спільної робочої комісії та вживати заходів до його вирішення шляхом здійснення примирних процедур відповідно до законодавства;

щоквартально подавати одна одній на безоплатній основі наявну статистичну інформацію з питань, які є предметом Угоди;

забезпечити інформування громадськості про хід виконання Угоди.

На осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, що ухиляються від участі в переговорах по укладанню, зміні або доповненню колективного договору, угоди накладається штраф в розмірі десяти встановлених мінімальних заробітних плат і вони несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На осіб, які представляють власника, або профспілки, з вини яких порушено чи не виконане зобов'язання по колективному договору, угоді накладається штраф у розмірі до ста встановлених мінімальних заробітних плат і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

За вимогою профспілок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання по колективному договору, угоді.

Особи, які представляють власника чи профспілки, що винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних

переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу в розмірі п'яти встановлених мінімальних заробітних плат.

Порядок і строки накладання штрафів регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення. Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї з сторін колективного договору, угоди, відповідних комісій або з ініціативи прокурора.

Основою цивілізованих відносин профспілок з державою є укладення колективних угод. Поняття „колективна угода” в законодавстві з'явилася порівняно недавно з прийняттям Закону України „ Про колективні договори та угоди”. До цього існували тарифні угоди , які уклалися на галузевому, міжгалузевому, територіальному, та виробничому рівнях. Ця угода визначалась, як договір з питань оплати праці та соціальних гарантій.

Метою укладення колективної угоди є не тільки вирішення питань по оплаті праці та соціальних гарантій, а й регулювання виробничих, трудових та соціально – економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі - підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах



підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Угода укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

**Сторонами генеральної угоди виступають:**

професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди;

власники або уповноважені ними органи.

На державному рівні при укладенні генеральної угоди інтереси власника представляє Кабінет міністрів України, оскільки в державному секторі економіки задіяно більшість найманих працівників.

Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників або інших представницьких організацій трудящих. На підприємствах державної власності інтереси власника представляють міністерства та відомства. Інтереси працюючих – профспілки.

Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємців, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

Угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

1. гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;

мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;

2. розміру прожиткового мінімуму,
3. мінімальних нормативів соціального страхування;
4. режим роботи і відпочинку;
5. умов охорони праці і навколишнього природного середовища;
6. задоволення духовних потреб населення;
7. умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

**Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:**

- нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;
- умов і охорона праці;
- забезпечення житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;
- умов зростання фондів оплати праці;

- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з генеральною угодою. Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

## **ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ**

**1. Які відносини є предметом трудового права ?**

- а) будь-які відносини, пов'язані з працею;
- б) тільки індивідуальні трудові відносини;
- в) індивідуальні й колективні трудові відносини.

**2. З якого моменту виникає трудова правосуб'єктність юридичної особи?**

- а) з моменту створення;
- б) з моменту реєстрації;
- в) з моменту взяття на облік у податковому органі.

**3. Законодавство про працю регулює трудові відносини:**

- а) тільки на державних підприємствах;
- б) між фізичною особою (роботодавцем) і працівником;
- в) усіх підприємств незалежно від форм власності, а також між фізичними особами – підприємцями та найманими працівниками.

**4. Чи можуть володіти трудовою правосуб'єктністю організації, які мають статус юридичної особи?**

- а) так;
- б) ні.

**5. Чи регулює трудове право працю приватних підприємців?**

- а) регулює в повному обсязі;
- б) не регулює зовсім;
- в) регулює тільки порядок надання гарантій щодо зайнятості населення, охорони праці, праці жінок, молоді.

**6. З якого віку виникає трудова правосуб'єктність у фізичної особи ( в повному обсязі)?**

- а) з 15 років;
- б) з 16 років;
- в) з 18 років.

**7. Профспілка це...**

**8. В яких випадках профспілка може представляти інтереси члена профспілки?**

- а) тільки для вирішення трудових спорів;
- б) для захисту трудових та соціально-економічних прав;
- в) для захисту будь-яких прав та законних інтересів члена профспілки.

**9. Чи зобов'язана профспілка захищати індивідуальні інтереси працівника, який не є членом цієї профспілки?**

- а) так;
- б) ні.

**10. Чи має право профспілкова організація підприємства звертатися до суду в разі невиконання її вимог власником або уповноваженим ним органом?**

- а) так;
- б) ні.

**11. Назвіть повноваження профспілки на підприємстві, в установі, організації.**

### **ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ № 1**

Фірма „Оріон” уклала договір з будівельним кооперативом „Фасад” на будівництво складських приміщень. У складі будівельної бригади, крім членів кооперативу, працювали Марчук і Петренко, з якими кооператив „Фасад” уклав трудовий договір на період будівництва складських приміщень.

Які відносини є предметом трудового права?

1. Що виникають між фірмою „Оріон” і кооперативом „Фасад”?
2. Між членами будівельної бригади і фірмою „Оріон”?
3. Між кооперативом „Фасад” і його членами?
4. Між кооперативом „Фасад” і найманими працівниками Марчуком та Петренком?

## ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ № 2

Сімнадцятирічний учень ПТУ Романов мав намір влаштуватись на роботу в період літніх канікул на завод „Азот”. Але у відділі кадрів йому в цьому відмовили, посилаючись на неповноліття та відсутність дозволу батьків на працевлаштування.

Чи правомірною є відмова? З якого віку та за яких умов громадяни можуть бути суб'єктом трудового права?

## ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ № 3

Група працівників ЗАТ „Стріла” звернулася до профспілкового комітету підприємства зі скаргою на тривалу затримку виплати заробітної плати. В зв'язку з цим головою профкому був зроблений запит на адресу правління ЗАТ про наявність коштів на рахунках підприємства.

Чи зобов'язаний роботодавець надати інформацію на такий запит? З яких питань та в який термін роботодавці зобов'язані надавати інформацію на запити профспілки?

## ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ № 4

ТОВ „Крокус” уклало з художником Білик трудову угоду терміном на шість місяців.

Згідно цієї угоди Білик зобов'язався оформити вітрину магазину відповідно до наданих ескізів, за що ТОВ „Крокус” зобов'язалось виплатити йому винагороду в сумі 600 грн., виплачуючи її частинами щомісячно по 100 грн. По закінченню роботи та остаточному розрахунку Білик зажадав, щоб крім обумовленої суми йому виплатили компенсацію за невикористану відпустку і надали оформлену належним чином трудову книжку. Чи правомірні вимоги Білика? Чи його відносини з ТОВ” Крокус” є предметом трудового права?

#### ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ № 5

Працівник заводу „ Аргон” Потапов звернувся до голови профспілкового комітету заводу з проханням здійснити представництво та захист інтересів районному суді з приводу трудового спору.

Але голова профспілкового комітету відмовив йому у цьому, посилаючись на те, що Потапов не є членом профспілкової організації.

Чи правомірна така відмова? Яким нормативним актом регулюються ці питання?



## ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ № 6

Профспілковий комітет державного підприємства „ Спецзв’язок”, розглянувши матеріали щодо систематичних порушень законодавства про працю керівником підприємства Біловим, прийняв рішення про вимогу до власника розірвати трудовий контракт з керівником підприємства.

Чи правомірні вимоги профспілкового комітету та чи зобов’язаний власник їх виконати?

## Список рекомендованої літератури

### Основна

1. Конституція України. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – с. 380-418.
2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 1040 с.
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення. – Харків: Неофіт, 1997. – 230 с.
4. Кримінальний кодекс України. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 240 с.
5. Цивільний кодекс України. – Харків: 2004 – 127 с.
6. Господарський кодекс України.

7. Закон України "Про зайнятість населення" // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – ст. 170.
8. Закон України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – ст. 252.
9. Закон України "Про охорону праці" // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 46. – ст. 668.
10. Основи законодавства України про охорону здоров'я // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4. – ст. 19.
11. Закон України "Про колективні договори і угоди" // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – ст. 362.
12. Закон України "Про державну службу" // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 57. – ст. 49.
13. Закон України "Про основи соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 4. – ст. 21.
14. Закон України "Про пожежну безпеку" // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 5. – ст. 21.
15. Закон України "Про оплату праці" // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – ст. 121.
16. Закон України "Про відпустки" // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – ст. 4.
17. Закон України "Про порядок вирішення колективних спорів (конфліктів)" // Офіційний вісник України. – 1998. – № 12. – ст. 435.
18. Закон України "Про індексацію грошових доходів населення" // Урядовий кур'єр. – 1998. – 5 січня.

19. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" // Офіційний вісник України. – 1998. – № 38. – ст. 1889.
20. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" // Урядовий кур'єр. – 1999. – 24 вересня.
21. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" // Урядовий кур'єр. – 2000. – 12 березня.
22. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням" // Урядовий кур'єр. – 2001. – 18 січня.
23. Декрет КМУ "Про прибутковий податок з громадян" // Урядовий кур'єр. – 1993. – 6 січня.
24. Постанова КМУ "Про трудові книжки працівників" // Урядовий кур'єр. – 1993. – 9 березня.
25. Постанова КМУ "Про організацію робочих міст та працевлаштування інвалідів" // Урядовий кур'єр. – 1995. – 16 травня.
26. Постанова КМУ "Про обчислення розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності" // Урядовий кур'єр. – 1998. – 14 травня.
27. Постанова КМУ "Про максимальну величину фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, оподатковуваного доходу (прибутку), сукупного оподатковуваного доходу (граничну суму

- заробітної плати), з яких справляються страхові внески (збори) до соціальних фондів" // Урядовий кур'єр. – 2002. – 18 квітня.
28. Указ Президента України "Про стратегію подолання бідності" // Урядовий кур'єр. – 2001. – 18 серпня.
29. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002 – 2003 роки. // Урядовий кур'єр. – 2002. – 22 березня.
30. Інструкція зі статистики заробітної плати. // Галицькі контракти. – 1996. – 6 січня.
31. Методика обчислення сукупного доходу сім'ї для всіх видів соціальної допомоги // Праця і зарплата. – 1999. – № 22.
32. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій. // Урядовий кур'єр. – 1993. – 14 серпня.
33. Положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях. // Урядовий кур'єр. – 1993. – 18 серпня.
34. Положення про порядок укладання контрактів при прийманні на роботу працівників. // Урядовий кур'єр. – 1994. – 24 березня.
35. Положення про порядок компенсації робітникам частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати. // Урядовий кур'єр. – 1998. – 1 серпня.
36. Порядок обчислення середньої заробітної плати. // Урядовий кур'єр. – 1995. – 12 лютого.

37. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей. // Урядовий кур'єр. – 1995. – 18 лютого.
38. Правила відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків. // Праця і зарплата. – 1994. – № 17.
39. Тимчасове положення про умови і порядок оформлення іноземними громадянами дозволів на працевлаштування в Україні. // Офіційний вісник України. – 1997. – № 26. – ст. 64.

#### Додаткова

40. Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів. // Право України. – 1998. – № 9. – с. 74.
41. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. – Харьков: Консум, 1995. – 136 с.
42. Венедиктов В.С. Конспект лекций по трудовому праву Украины. – Харьков: Консум, 1998. – 262 с.
43. Карпенко Д.О. Трудове право України: Курс лекцій. – К.: МАУП, 1999. – 246 с.
44. Короткін В.Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення. – К.: МАУП, 1999. – 88 с.
45. Пастухов В. Правові проблеми ринку праці в Україні. // Право України. – 1996. – С. 30 – 33.

46. Пилипенко П.Д. Про концепцію трудового права в Україні. // Право України. – 1993. – № 3. – С. 63 – 70.
47. Понікаров В.Д. Відпустки: розрахунок відпускних, оформлення, податковий та бухгалтерський облік. – Харків: Фактор, 1998. – 34 с.
48. Понікаров В.Д. Інвентаризація: оформлення, проведення, облік. – Харків: Фактор, 1998. – 54 с.
49. Прокопенко В.І. Трудове право України. – Харків: Консум, 1998. – 360 с.
50. Трудове право України. Курс лекцій. / За ред. П.Д. Пилипенка. – Львів: Вільна Україна, 1996. – 286 с.
51. Трудове право України. Підручник. / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во "Знання", 2001. – 564 с.
52. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика. / Упорядники: В.А. Скоробагатько, М.І. Федішин. – К.: Істина, 2000. – 432 с.

Навчальне видання

# ТРУДОВЕ ПРАВО

Загальна частина

*Підручник  
для студентів всіх спеціальностей*

Упорядники:

С.В. Селезень  
Я.Г. Гриньова

Відповідальний за випуск:

В.М. Бережний

Підп. до друку

Друковано на ризографі

Зам №

Формат

Умовн. - др.арк.

Тираж прим.

Папір офесний

Обл.. - вид. арк.

Ціна договірна

---

Адреса редакції видавництва і поліграфічного підприємства  
ХНАДУ 61002 Харків - 02, вул.. Петровського,25

---

Надруковано видавництвом Харківського національного автомобільно -  
дорожнього університету