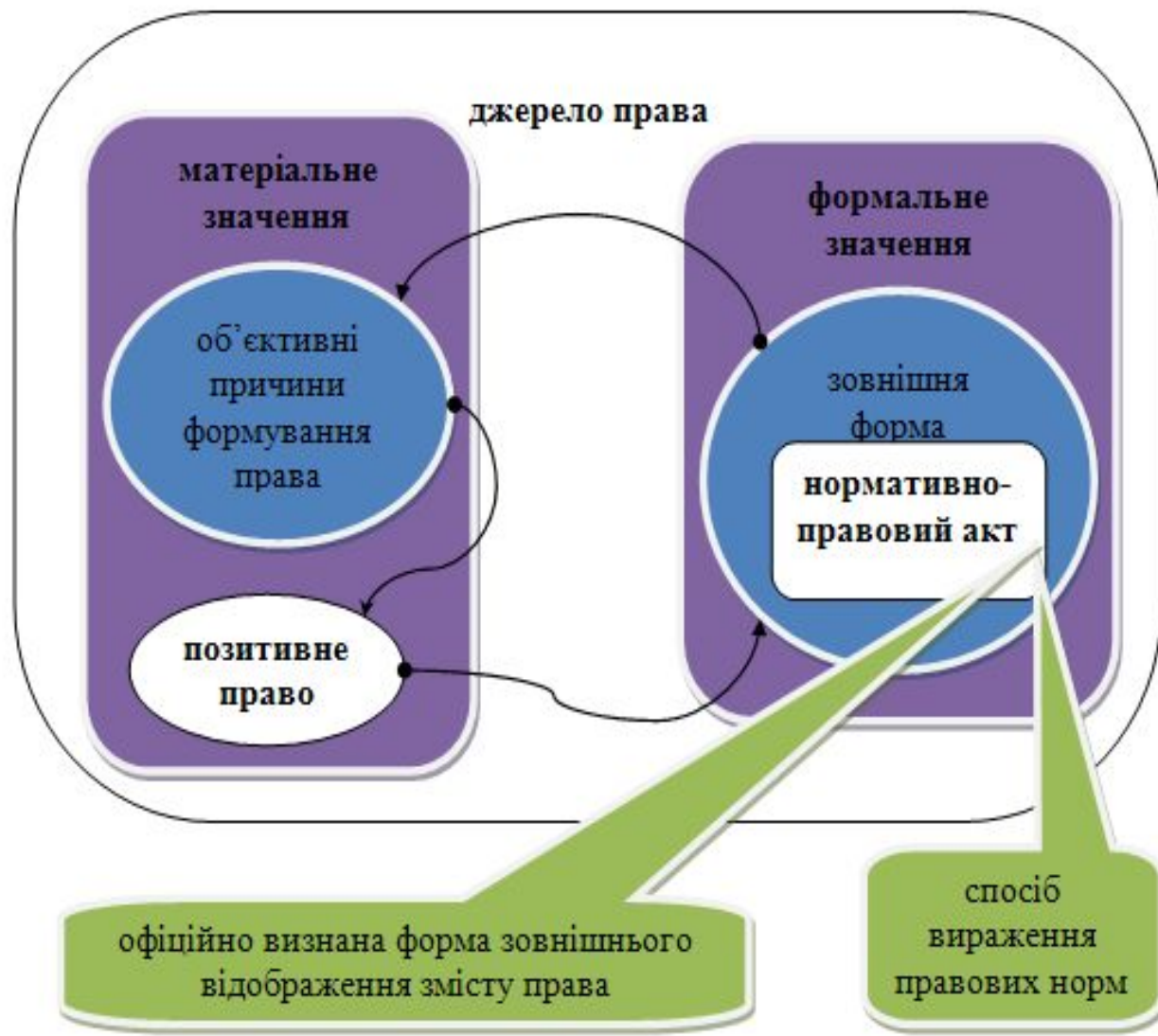


Лекція №2

*«Джерела трудового
права»*

План:

1. *Поняття джерел трудового права та їх класифікація.*
2. *Загальна характеристика джерел трудового права.*
3. *Єдність та диференціація у правовому регулюванні праці.*



офіційно визнана форма зовнішнього відображення змісту права

спосіб вираження правових норм

Джерела трудового права – це форми вираження правових приписів через нормативні акти, як результат діяльності компетентних органів держави, які встановлюють чи санкціонують правові норми, обов'язкові для сторін правовідносин, що складають предмет трудового права.

Джерела трудового права мають певні особливості щодо підстав класифікації:

за способом прийняття (державно-правові акти (прийняті державними органами), і договірно-правові, (приймаються за угодою працівника і роботодавця);

за сферою дії (центральні і локальні);

за національною належністю (національні і міжнародні);

за юридичною силою (закони, постанови, укази, положення, акти соціального партнерства, інструкції);

- ⦿ за правотворчим органом (Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України, міністерства та відомства, роботодавець);
- ⦿ за видом суспільних відносин, які вони регулюють (трудові відносини, відносини щодо зайнятості населення та працевлаштування, та ін.);
- ⦿ залежно від ступеня узагальненості розрізняють кодифіковані, комплексні та поточні нормативно-правові акти як джерела трудового права.



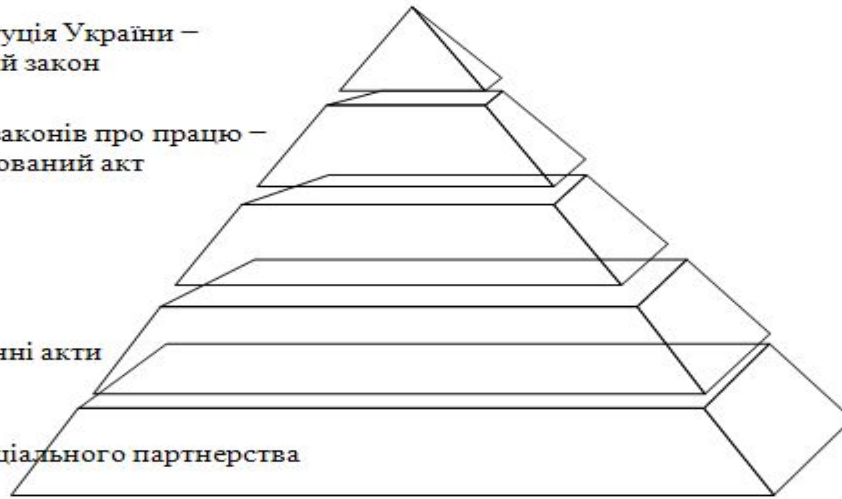
Конституція України –
основний закон

Кодекс законів про працю –
кодифікований акт

Закони

Підзаконні акти

Акти соціального партнерства



нормативно-правові акти за юридичною силою

за сферою дії

центральні

локальні

за часом дії

постійні

тимчасові

Верховна Рада
України, Президент
України, Кабінет
Міністрів України ...

за національною приналежністю

міжнародні акти

національні акти

інші

правотворчий
орган

відносини

форма акту

закон,
постанова,
указ,
положення,
інструкція
...

трудові відносини, відносини щодо зайнятості ...

2. Загальна характеристика джерел трудового права.



Важливе значення для розвитку трудового права мають норми закріплені в джерелах трудового права. До основних джерел трудового права, 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.

Конституційні права громадян

- ▶ Кожен має право займатися підприємницькою діяльністю, яка не заборонена законом.

(стаття 46 Конституції України)

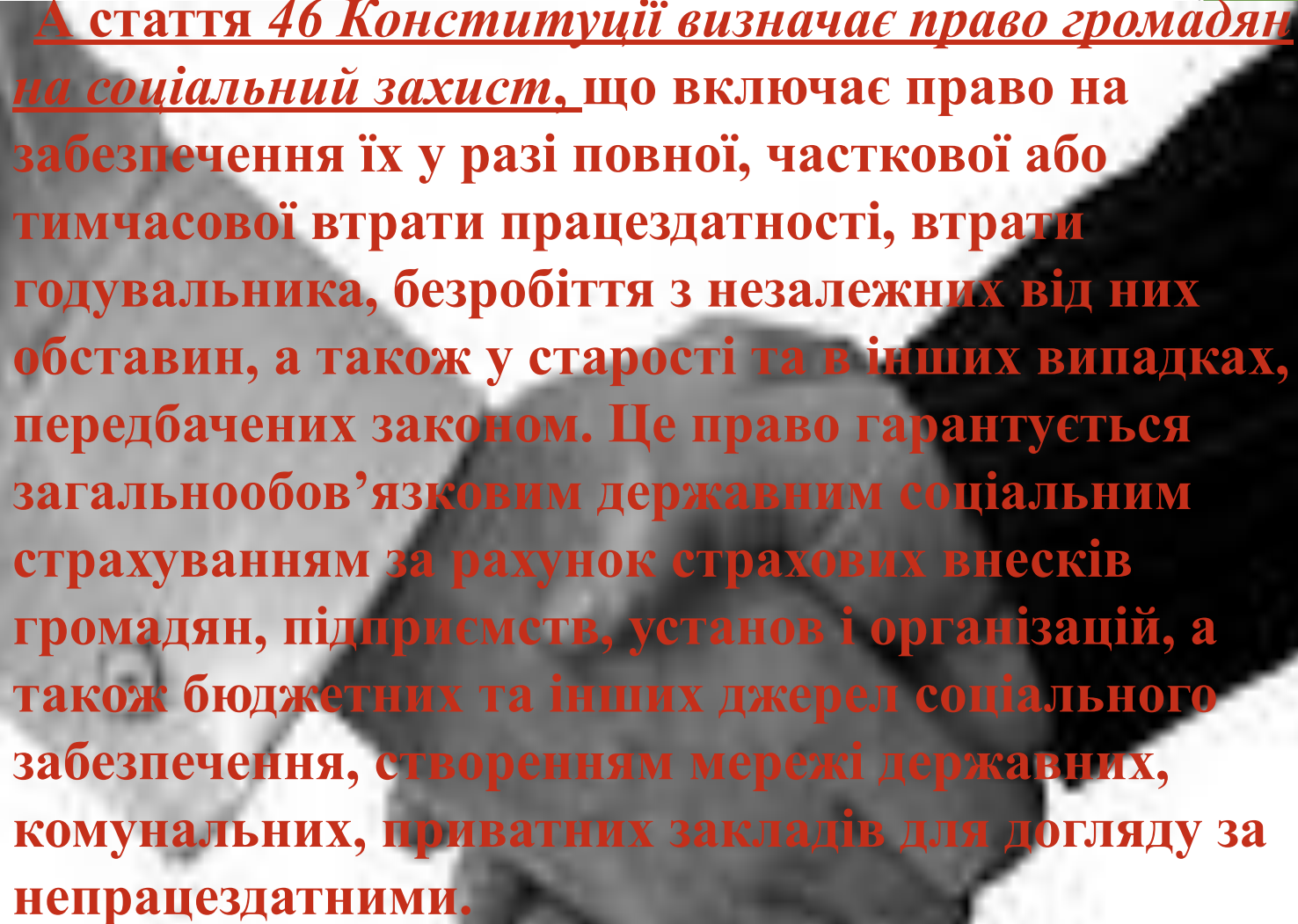
- ▶ **Стаття 43** встановлює право громадян на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вони вільно обирають або на яку вони вільно погоджуються.



- У статті 44 Конституції вперше закріплено право тих, хто працює на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів

Стаття 45 встановлює, що кожен, хто працює, має право на відпочинок.





А стаття 46 Конституції визначає право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення, створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

- ▶ 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.



9
серед міжнародних установ, що займаються закріпленням й захистом трудових прав людини, важливе місце займає **Міжнародна організація праці** (надалі МОП, Організація)

МОП – це спеціалізована міжнародна установа, заснована з метою міжнародного співробітництва для забезпечення тривалого миру та ліквідації соціальної несправедливості шляхом покращення умов праці. Вона створена 28 червня 1919 року під час Паризької мирної конференції в рамках Версальського мирного договору разом із Лігою Націй

основні напрямки діяльності Організації

розробка та прийняття конвенцій і
рекомендацій у сфері праці

надання технічної допомоги країнам, у тому числі й у
створенні національного трудового законодавства

навчання та освіта з питань, віднесених
до її компетенції

Завдання МОП

повна зайнятість та підвищення життєвого рівня

зайнятість трудящих на роботах, де вони можуть одержувати задоволення і проявити свою майстерність

гарантія навчання і переміщення працівників, включаючи трудову міграцію

справедливий розподіл і оплата праці

право на колективні переговори

розширення системи спеціального забезпечення

забезпечення охорони праці

всебічний захист материнства і дитинства

забезпечення необхідного харчування і житла

створення рівних можливостей в області загального та професійного навчання

КЗПП – Кодекс законів про працю України

Важливе місце серед джерел трудового права посідають закони, що безпосередньо регулюють трудові відносини, а саме:

- ▶ «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012р.,
- ▶ «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р.,
- ▶ «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 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.,

Підзаконні нормативно- правові акти

визнання за окремими судовими актами статусу джерел права здатне забезпечити велику гнучкість та об'єктивність реально діючих правових приписів

під судовою практикою розуміють не розгляд судами конкретних справ, а його результати. Практика становить собою досвід індивідуально-правової діяльності суддів, що складається завдяки застосуванню права при вирішенні юридичних справ

види судової практики

поточна

прецедентна

керівна

це досвід застосування законодавства, виражений у рішеннях судів по конкретних юридичних справах

це досвід використання законодавства, що виражається в рішеннях вищих судових органів по конкретних справах, причому принципового характеру

є вищою формою практики та являє собою досвід застосування законодавства, виражений в особливих актах вищих судових органів, у яких дані практики узагальнені, формулюються у вигляді конкретизуючих нормативних приписів

акти Верховного Суду України є джерелами трудового права, які поряд з іншими можуть застосовуватися лише після опублікування в офіційних засобах масової інформації

нормативістський підхід, який визнає єдиним можливим джерелом права нормативно-правовий акт, хоча й має окремі привабливі риси, однак не витримує перевірки часом. Відхід від цієї концепції право розуміння як єдино правильної дає теоретичну можливість визнати судову діяльність джерелом права

локальні нормативні акти – це прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі або організації правила загальнообов'язкової поведінки працівників та роботодавців, регулюючи відносини у сфері праці

локальні нормативні акти, що видаються суб'єктами господарювання у межах своєї компетенції

колективний договір

правила внутрішнього
трудового розпорядку

атестацію
працівників

положення про

преміювання

оплату праці

виплату винагороди
за підсумками
роботи за рік

охорону
праці

комісію з
питань
охорони
праці
підприємства

інші

графіки
змінності

тощо

перелік працівників з
ненормованим робочим днем

- ▶ *Єдність правового регулювання праці* – це загальність принципів, вихідних положень у регламентації відносин між сторонами трудових правовідносин. Показником такої єдності є КЗпП України – єдиний кодифікований акт, що поширюється на всій території України, на всіх працівників незалежно від того де вони працюють.

3.Єдність та диференціація у правовому регулюванні праці.

Підстави диференціації правового регулювання поділяються на об'єктивні, суб'єктивні та соціальні.

Диференціація яка залежить від процесу праці, її організації, характеру виробництва і не залежить від особливих якостей працівника є об'єктивною. До цих підстав належать: сектор економіки, виробничі умови, кліматичні умови, організаційно-правова форма роботодавця.

Суб'єктивна диференціація пов'язана з наданням певних пільг та гарантій окремим категоріям працівників – жінки, неповнолітні, особи перед пенсійного віку. До цих підстав належать: особливий порядок прийому на роботу та звільнення, особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку, оплата праці.

Соціальна диференціація об'єднує підстави, зумовлені усиновленням і вихованням батьками працівниками малолітніх дітей, дітей інвалідів, догляд за членами сім'ї які потребують допомоги і догляду. Цей вид диференціації є проміжним і в залежності від певних обстави тісно переплітається з об'єктивною і суб'єктивною диференціацією.

