

ЗМІСТ

ВСТУП	10
ТЕМА 1. ОБРИС НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА	11
1.1. Право на працю громадян України в системі основних трудових прав і гарантії його законодавчого забезпечення	11
1.2. Поняття трудового права та його місце в системі національного приватного права	14
1.3. Візія правового регулювання трудових відносин в Україні та його механізм	18
1.4. Українська наука трудового права та її персоналії. Дайджест дисертацій з трудового права, захищених майже за чверть ХХІ сторіччя в Україні	30
1.5. Трудоправові структурні підрозділи наукових установ України	51
1.6. Українська географія кафедр трудового (приватного) права	52
1.7. Трудове право як навчальна дисципліна	53
1.8. Система трудового права України	54
ТЕМА 2. КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА УГОДИ ЯК ЗАСОБИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ.....	63
2.1. Мета і сфера укладення колективних договорів та угод	64
2.2. Колективні переговори як передумови укладення колективного договору, угоди	64
2.3. Сторони, зміст і дія колективних договорів і угод	65
2.4. Кореляція трудового законодавства України і колективного договору, колективної угоди, трудового договору	74
2.5. Врегулювання розбіжностей, що виникають під час ведення колективних переговорів	74
2.6. Порядок розробки, укладення колективного договору, угоди та внесення змін і доповнень до них	75
2.7. Зупинення дії окремих положень колективного договору на період воєнного стану	76
2.8. Недійсність умов колективного договору	76
ТЕМА 3. ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ І ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ. УКРАЇНЬСЬКА СИСТЕМАТИКА ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ.....	80
3.1. Поняття і зміст трудового договору	80
3.2. Українська систематика трудових договорів	81
3.3. Форма трудового договору	82
3.4. Зміст трудового контракту	82
3.5. Поняття, зміст і форма трудового договору з нефіксованим робочим часом.....	82
3.6. Зміст і форма трудового договору з домашнім працівником	84
3.7. Зміст і форма трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин	87
ТЕМА 4. УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	91
4.1. Подання документів, необхідних для укладення трудового договору. Перешкоди до укладення трудового договору. Облік трудової діяльності працівника	91
4.2. Гарантії при укладенні трудового договору	93
4.3. Законодавчі уможливлення і унеможливлення встановлення випробовування під час прийняття на роботу	102

4.4. Обов'язок роботодавця до початку роботи працівника за трудовим договором ...	103
4.5. Обов'язок працівника особисто виконувати доручену йому роботу	104
4.6. Заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.....	104
4.7. Переважне право на укладення трудового договору в Україні у разі поворотного прийняття на роботу	104

ТЕМА 5. ЗМІНА УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ 109

5.1. Поняття і систематика підстав переведення на іншу роботу. Правові уможливлення і унеможливлення зміни істотних умов праці	110
5.2. Переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість	111
5.3. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудоим договором	111
5.4. Тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою	112
5.5. Переведення на легшу роботу за станом здоров'я.....	112
5.6. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років.....	112
5.7. Своєрідність переведення судді до іншого суду	113
5.8. Своєрідність переведення прокурора на посаду до іншого органу прокуратури	114
5.9. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці	115

ТЕМА 6. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ. ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ, ПРИПИНЕННЯ І НЕДІЙСНІСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ119

6.1. Правове забезпечення відсторонення від роботи	120
6.2. Призупинення дії трудового договору	121
6.3. Підстави припинення трудового договору	123
6.4. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника	126
6.5. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця	127
6.6. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу	131
6.7. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою та без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)	132
6.8. Припинення трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою	134
6.9. Своєрідність припинення трудового договору з домашнім працівником	136
6.10. Припинення трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин	137
6.11. Вихідна допомога під час припинення трудового договору	138
6.12. Обов'язок роботодавця провести розрахунок з працівником	138
6.13. Недійсність умов трудового договору	138

ТЕМА 7. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ..... 148

7.1. Правове забезпечення нормальної та скороченої тривалості робочого часу	148
7.2. Правове забезпечення гнучкого режиму робочого часу	154
7.3. Правове забезпечення надомної та дистанційної роботи	155
7.4. Своєрідність правового забезпечення робочого часу домашніх працівників	158
7.5. Своєрідність правового забезпечення робочого часу в органах та підрозділах цивільного захисту	159

7.6. Своєрідність правового забезпечення робочого часу водіїв колісних транспортних засобів	160
---	-----

ТЕМА 8. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В УКРАЇНІ..... 171

8.1. Правове забезпечення перерв для відпочинку і харчування	171
8.2. Правове забезпечення вихідних, святкових та неробочих днів	172
8.3. Українська законодавча систематика відпусток та порядок їхнього надання і оплати	174
8.4. Своєрідність правового забезпечення часу відпочинку домашніх працівників	193
8.5. Своєрідність правового забезпечення часу відпочинку осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту	193
8.6. Своєрідність правового забезпечення часу відпочинку водіїв колісних транспортних засобів	199

ТЕМА 9. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ НОРМУВАННЯ В УКРАЇНІ..... 216

9.1. Правове забезпечення оплати праці	216
9.2. Своєрідність правового забезпечення оплати праці державних службовців	222
9.3. Своєрідність правового забезпечення заробітної плати прокурора	224
9.4. Своєрідність правового забезпечення суддівської винагороди	227
9.5. Своєрідність правового забезпечення оплати праці працівників державних нотаріальних контор та державних нотаріальних архівів України.....	228
9.6. Своєрідність правового забезпечення оплати праці наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників закладів вищої освіти	230
9.7. Своєрідність правового забезпечення оплати праці журналістів	230
9.8. Своєрідність правового забезпечення оплати праці працівників спортивних організацій Збройних Сил України.....	232
9.9. Нормування праці	237

ТЕМА 10. ПОНЯТТЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА МЕТОДИ ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ..... 246

10.1. Поняття трудової дисципліни та її кореляція з виробничою і технологічною дисципліною. Юридичні обов'язки працівників і роботодавця	246
10.2. Універсальне бачення методів забезпечення трудової дисципліни	248
10.3. Заохочення в трудовому праві України.....	248

ТЕМА 11. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У НАЦІОНАЛЬНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ.. 271

11.1. Поняття, ознаки і види відповідальності в трудовому праві	271
11.2. Обрисна характеристика дисциплінарної відповідальності	272
11.3. Своєрідність дисциплінарної відповідальності адвоката	275
11.4. Своєрідність дисциплінарної відповідальності прокурора	279
11.5. Своєрідність дисциплінарної відповідальності судді	286
11.6. Сутність, підстави і умови, межі та види матеріальної відповідальності сторін трудового договору	292
11.7. Своєрідність матеріальної відповідальності військовослужбовців та прирівняних до них осіб за шкоду, завдану державі Україна	297
11.8. Своєрідність матеріальної відповідальності державних службовців	304

ТЕМА 12. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ..... 310

12.1. Законодавче визначення поняття охорони праці. Нормативно-правові акти України з охорони праці	310
12.2. Гарантії прав на охорону праці	312
12.3. Організація охорони праці за національним законодавством.....	314

12.4. Своєрідність правового забезпечення охорони праці журналістів	319
ТЕМА 13. МІЖНАРОДНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО.....	323
13.1. Обрис міжнародного трудового права та його місце в системі міжнародного приватного права	323
13.2. Право, що застосовується до трудових відносин.....	324
13.3. Правове регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за кордоном.....	325
13.4. Правове регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні.....	326
ТЕМА 14. ЗАРУБІЖНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО.....	331
14.1. Трудове право Грецької Республіки	335
14.2. Трудове право Естонської Республіки	339
14.2.1. Естонський обрис колективного договору	339
14.2.2. Форма і зміст колективного договору в світлі естонських запитів часу	342
14.2.3. Укладення колективного договору в Естонській Республіці. Зміни та доповнення до колективного договору	344
14.2.4. Універсальні приписи Закону Естонської Республіки «Про трудовий договір».....	344
14.2.5. Укладення трудового договору в Естонській Республіці.....	345
14.2.6. Зміна і припинення трудового договору: естонський потенціал	350
14.2.7. Обов'язки працівника та роботодавця за законодавством Естонської Республіки	355
14.2.8. Правове забезпечення робочого часу в Естонській Республіці	362
14.2.9. Правове забезпечення часу відпочинку в Естонській Республіці	366
14.2.10. Дисциплінарна відповідальність: естонські реалії	375
14.2.11. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору в Естонській Республіці	377
14.2.12. Правове забезпечення охорони праці в Естонській Республіці	379
14.2.13. Правове регулювання трудових відносин дипломатів в Естонській Республіці	391
14.2.14. Правове регулювання трудових відносин державних службовців в Естонській Республіці.....	393
14.2.15. Правове регулювання трудових відносин поліцейських в Естонській Республіці	400
14.2.16. Правове регулювання трудових відносин рятувальників в Естонській Республіці	403
14.2.17. Правове регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників в Естонській Республіці	407
14.2.18. Укладення трудового договору зі спортсменом в Естонській Республіці.....	409
14.2.19. Правове регулювання трудових відносин у морському судноплавстві в Естонській Республіці.....	409
14.3. Трудове право Королівства Норвегія	422
14.3.1. Правове забезпечення робочого часу в Королівстві Норвегія.....	422
14.3.2. Правове забезпечення дитячої праці в Королівстві Норвегія.....	426
14.4. Трудове право Республіки Казахстан	428
14.4.1. Вахтовий метод за законодавством Республіки Казахстан.....	428
14.4.2. Правове забезпечення сезонних робіт у Республіці Казахстан	429
14.4.3. Правове забезпечення діяльності домашніх працівників у Республіці Казахстан	430
14.4.4. Правове забезпечення надомної та дистанційної роботи в Республіці Казахстан.....	430

14.4.5. Правове забезпечення праці цивільних службовців у Республіці Казахстан	432
14.4.6. Правове забезпечення праці керівника виконавчого органу юридичної особи та інших членів колегіального виконавчого органу юридичної особи, а також працівників служби внутрішнього аудиту та корпоративного секретаря в Республіці Казахстан	434
14.4.7. Правове забезпечення діяльності працівників у сфері цивільної та експериментальної авіації в Республіці Казахстан	435
14.4.8. Правове забезпечення діяльності працівників, що належать до членів екіпажів морських суден (плавальний склад), у Республіці Казахстан	436
14.4.9. Правове забезпечення праці державних службовців, контрактних службовців у державних органах, депутатів Парламенту та маслихатів, суддів Республіки Казахстан	436
14.4.10. Правове забезпечення праці осіб, які перебувають на військовій службі, співробітників спеціальних державних, правоохоронних органів та державної фельд'єгерської служби в Республіці Казахстан	436
14.4.11. Правове забезпечення діяльності працівників Національного Банку Республіки Казахстан та її відомств	437
14.4.12. Правове забезпечення діяльності працівників уповноваженого органу з регулювання, контролю та нагляду фінансового ринку та фінансових організацій в Республіці Казахстан	437
14.4.13. Правове забезпечення діяльності працівників, які входять до складу профспілкових органів професійної спілки в Республіці Казахстан	437
14.4.14. Правове забезпечення діяльності працівників, які наймаються індивідуальним підприємцем або юридичною особою, яка провадить діяльність із застосуванням Інтернет-платформ та (або) мобільного додатку платформної зайнятості в Республіці Казахстан	437
14.5. Трудове право Республіки Молдова	438
14.5.1. Правове забезпечення праці жінок та осіб із сімейними обов'язками в Республіці Молдова	438
14.5.2. Правове забезпечення праці осіб віком до 18 років у Республіці Молдова	440
14.5.3. Правове забезпечення праці керівників підприємств та членів колегіальних органів у Республіці Молдова	441
14.5.4. Правове забезпечення сумісництва в Республіці Молдова	442
14.5.5. Правове забезпечення діяльності працівників, які уклали індивідуальну трудовий договір на строк до 2 місяців	443
14.5.6. Правове забезпечення діяльності працівників, зайнятих на сезонних роботах, у Республіці Молдова	444
14.5.7. Індивідуальний трудовий договір, що укладається працівником з роботодавцем – фізичною особою, у Республіці Молдова	444
14.5.8. Правове забезпечення надомної та дистанційної роботи в Республіці Молдова	445
14.5.9. Правове забезпечення діяльності працівників транспорту в Республіці Молдова	446
14.5.10. Правове забезпечення діяльності працівників системи освіти та організацій у галузі науки та інновацій в Республіці Молдова	447
14.5.11. Правове забезпечення діяльності працівників дипломатичних представництв та консульських установ Республіки Молдова	449
14.5.12. Правове забезпечення діяльності працівників релігійних об'єднань у Республіці Молдова	449

14.5.13. Правове забезпечення діяльності працівників, які працюють на підставі індивідуального трудового договору на період виконання певної роботи в Республіці Молдова.....	450
14.5.14. Вахтовий метод за законодавством Республіки Молдова	451
14.5.15. Правове забезпечення діяльності працівників частин, організацій та установ Збройних сил Республіки Молдова та органів публічної влади, в яких законом передбачено військову або спеціальну службу, а також осіб, які проходять цивільну службу	453
14.5.16. Правове забезпечення діяльності медичних працівників у Республіці Молдова	453
14.5.17. Правове забезпечення праці у селянських (фермерських) господарствах у Республіці Молдова	453
14.6. Трудове право Республіки Хорватія	454
14.6.1. Обрисна характеристика трудового законодавства Республіки Хорватія	454
14.6.2. Права та обов'язки працівника та роботодавця в Республіці Хорватія	456
14.6.3. Правове забезпечення сумісництва в Республіці Хорватія	457
14.6.4. Правове забезпечення роботи в нічний час у Республіці Хорватія	458
14.6.5. Правове забезпечення позмінної роботи в Республіці Хорватія	459
14.6.6. Колективні договори як засоби правового регулювання трудових відносин у Республіці Хорватія	459
14.7. Трудове право Румунії.....	463
14.7.1. Укладення індивідуального трудового договору в Румунії	463
14.7.2. Зміст трудового договору: вимоги румунського законодавця	472
14.7.3. Внесення змін до індивідуального трудового договору в Румунії.....	474
14.7.4. Призупинення дії індивідуального трудового договору в Румунії	475
14.7.5. Розірвання індивідуального трудового договору в Румунії.....	477
14.7.6. Румунський потенціал індивідуального трудового договору з неповним робочим часом	480
14.7.7. Правове забезпечення надомної роботи в Румунії	480
14.7.8. Колективний договір як засіб правового регулювання трудових відносин у Румунії.....	481
14.7.9. Відповідність у трудовому праві Румунії.....	482
14.8. Трудове право Фінляндської Республіки	484
14.8.1. Правове забезпечення робочого часу в Фінляндській Республіці	484
14.8.2. Правове забезпечення часу відпочинку в Фінляндській Республіці	487
14.8.3. Правове регулювання трудових відносин молодих працівників у Фінляндській Республіці	489

ТЕМА 15. ПОРІВНЯЛЬНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО..... 504

15.1. Норми-принципи трудового права країн Європейського Союзу й Організації економічного співробітництва та розвитку, Республік Казахстан і Молдова: порівняльно-правовий аспект	504
15.2. Норми-дефініції трудового права Республік Казахстан та Польща: порівняльно-правовий аспект	507
15.3. Компаративно-правова характеристика тривалості робочого часу в Турецькій Республіці та Японській Державі.....	509
15.4. Святкові, вихідні та неробочі дні за законодавством зарубіжних країн та України: порівняльно-правовий аспект	510
15.5. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, за законодавством Республік Польща, Туреччина та України.....	515

ТЕМА 16. ПРАВОВІ ФОРМИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ	532
16.1. Поняття індивідуальних трудових спорів та правові форми їхнього врегулювання	532
16.2. Поняття і сторони колективного трудового спору (конфлікту)	542
16.3. Врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією	543
16.4. Врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем.....	544
16.5. Права та обов'язки сторін колективного трудового спору (конфлікту).....	545
16.6. Правові гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів.....	546
16.7. Національна служба посередництва і примирення та її взаємодія зі сторонами колективного трудового спору (конфлікту)	546
16.8. Страйк як крайній засіб урегулювання колективного трудового спору (конфлікту).....	552
ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЕКЗАМЕНУ	562

ВСТУП

Студіювання національного трудового права, міжнародного трудового права, зарубіжного трудового права, порівняльного трудового права, правових форм урегулювання трудових спорів треба почати зі слів Івана Яковича Франка: «*Лиш праця світ таким, як є створила. Лиш в праці варто і для праці жить*».

Розкрити потужний потенціал трудового права та правових форм урегулювання трудових спорів уможливило своєрідна архітектоніка підручника. Щонайперше йдеться про *національне трудове право* (трудове право України). По-друге, йдеться про правове регулювання трудових відносин, що ускладнені іноземним елементом (*міжнародне трудове право*, що є частиною міжнародного приватного права). По-третє, йдеться про *зарубіжне трудове право* (трудове право Грецької, Естонської Республік, Королівства Норвегія, Республік Казахстан, Молдова, Хорватія, Румунії, Фінляндської Республіки). До того ж своєрідні завдання, що ставляться до споживачів цього навчального контенту, уможливають студіювати трудове право країн Андського співтовариства, Азійсько-тихоокеанського економічного співробітництва, Південноамериканського спільного ринку, Північноамериканської зони вільної торгівлі, Латиноамериканської асоціації інтеграції, Європейського Союзу, Карибського співтовариства і спільного ринку, Спільного ринку Східної та Південної Африки, Європейської асоціації вільної торгівлі, Центральноевропейської ініціативи, Організації економічного співробітництва та розвитку, а також трудове право Асоціації держав Південно-Східної Азії та Ліги арабських держав. По-четверте, йдеться про *порівняльне трудове право* (зіставлення норм та інститутів трудового права Естонської, Литовської Республік, України, Грузії, Республік Казахстан, Молдова, Польща, Румунії, Турецької Республіки та Японської Держави). По-п'яте, йдеться про *правові форми врегулювання трудових спорів*.

Принадно автор підручника «Трудове право (національне, міжнародне, зарубіжне, порівняльне) та правові форми врегулювання трудових спорів» висловлює вдячність за його рецензування:

– доктору юридичних наук, професору, завідувачу кафедри цивільного права і процесу факультету права та міжнародних відносин Державного некомерційного підприємства «Державний університет «Київський авіаційний інститут»» **ВИШНОВЕЦЬКІЙ Світлані Василівні**;

– доктору юридичних наук, професору, завідувачу кафедри трудового, земельного та господарського права Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова **КОСТЯШКІНУ Івану Олександровичу**;

– доктору юридичних наук, доценту, виконувачу обов'язків завідувача кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка **СІРОСІ Дмитру Ігоровичу**.

*З повагою та найкращими побажаннями –
професор кафедри приватного права
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана,
доктор юридичних наук, професор*

Віталій Миколайович ЧЕРНЕГА

ТЕМА 1.

ОБРИС НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

- 1.1. Право на працю громадян України в системі основних трудових прав та гарантії його законодавчого забезпечення
- 1.2. Поняття трудового права та його місце в системі національного приватного права
- 1.3. Візія правового регулювання трудових відносин в Україні та його механізм
- 1.4. Українська наука трудового права та її персоналії. Дайджест дисертацій з трудового права, захищених майже за чверть XXI сторіччя в Україні
- 1.5. Українська географія кафедр трудового (приватного) права
- 1.6. Трудове право як навчальна дисципліна
- 1.7. Система трудового права України

У результаті опанування матеріалів цієї теми студенти повинні:

а) знати:

- право на працю громадян України в системі основних трудових прав та гарантії його законодавчого забезпечення;
- поняття трудового права та його місце в системі національного приватного права;
- візію правового регулювання трудових відносин в Україні та його механізм;
- українську науку трудового права та її персоналії, а також тематику дисертацій з трудового права, захищених майже за чверть XXI сторіччя в Україні;
- українську географію кафедр трудового (приватного) права;
- трудове право як навчальну дисципліну;
- систему трудового права України;

б) вміти:

- на основі як традиційних, так і нових бібліотечно-інформаційних технологій самостійно знаходити трудовоправову літературу;
- правильно застосовувати акти трудового законодавства;
- полемізувати, обстоювати власну правову позицію за трудовоправовою тематикою.

1.1. Право на працю громадян України в системі основних трудових прав і гарантії його законодавчого забезпечення

Відповідно до ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії,¹ роду занять і роботи, забезпечується

¹ **Професія (вид занять)** – це сукупність близьких за трудовими функціями видів трудової діяльності, що можуть вимагати певної професійної та/або освітньої кваліфікації працівника (ч. 1 ст. 4¹ КЗпП України).

державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. **Nulla regula sine exceptione (немає правил без винятків)**. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, **крім випадків, передбачених законодавством**, та інші права, встановлені законодавством.

Згідно з ч. 1 ст. 5⁻¹ КЗпП України держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України:

- 1) вільний вибір виду діяльності;

Трудова функція – це інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання (ч. 2 ст. 4-1 КЗпП України).

Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати всі трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом (ч. 3 ст. 4-1 КЗпП України).

Часткова професійна кваліфікація – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати частину трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом (ч. 4 ст. 4-1 КЗпП України).

Професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку *вимоги до компетентностей працівників*, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій (ч. 1 ст. 4-2 КЗпП України).

Згідно з ч. 2 ст. 4-2 КЗпП України професійні стандарти *можуть розроблятися* роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими заінтересованими суб'єктами.

Професійні стандарти *затверджуються* їх розробниками (ч. 3 ст. 4-2 КЗпП України).

Згідно з ч. 4 ст. 4-2 КЗпП України у разі якщо розробником не є галузева рада з питань розроблення професійних стандартів, професійний стандарт затверджується після погодження з репрезентативним всеукраїнським об'єднанням професійних спілок на галузевому рівні.

Порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.

Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення, за поданням Національного агентства кваліфікацій.

Вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами. За відсутності професійних стандартів такі вимоги можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками.

Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів розробляються Національним агентством кваліфікацій та оприлюднюються на його офіційному веб-сайті.

2) безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;

3) надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти;

4) безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в закладах освіти або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;

5) компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;

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

7) правовий захист від мобінгу (цькування),² дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили.

² КЗпП України доповнено ст. 2-2 «Заборона мобінгу (цькування)» згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 року.

Згідно з ч. 1 ст. 2-2 КЗпП України **мобінг (цькування)** – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Відповідно до ч. 2 ст. 2-2 КЗпП України **формами психологічного та економічного тиску**, зокрема, є:

1) створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (*погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги*);

2) безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (*незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця*);

3) нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

4) нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової **кваліфікації**;

5) безпідставне позбавлення працівника частини виплат (*премій, бонусів та інших заохочень*);

6) необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням) (ч. 3 ст. ст. 2-2 КЗпП України).

Відповідно до ч. 4 ст. ст. 2-2 КЗпП України **вчинення мобінгу (цькування) заборонено**.

1.2. Поняття трудового права та його місце в системі національного приватного права

Трудове право посідає власну нішу в системі приватного права. Адже цивільне право, як зазначає З. В. Ромовська, це *«лише частина права приватного, тоді територією приватного права можна назвати все те поле різноманітних суспільних відносин, які складаються з волі сторін, а не під диктат держави. І тоді на цьому приватному полі височитиме не лише будівля великої матеріально-цивілістики, а й такі ж пиши споруди сімейного, **трудового**, земельного права, з'єднані з материнською єдиною кореневою системою»*.³

Трудове право є галуззю національного права. Представники різних наукових шкіл трудового права України пропонують власні визначення поняття трудового права. Його окреслюють як: «об'єктивно відокремлену систему взаємопов'язаних правових норм, які регулюють суспільні трудові та пов'язані з ними відносини суспільної організації праці з приводу реалізації громадянами їх права на працю та застосування найманої праці на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності з поєднанням суспільних колективних та особистих інтересів їх суб'єктів»;⁴ «систему норм права, які приймаються уповноваженими на те суб'єктами (органами, організаціями), у тому числі в узгоджувально-договірному порядку, та спрямовані на ефективне правове регулювання відносин з питань праці з метою забезпечення соціального миру та злагоди у суспільстві і державі»;⁵ «самостійну галузь права (систему правових норм), що регулює суспільні відносини, засновані на укладеному трудовому договорі, а також відносини пов'язані з ними»;⁶ «систему встановлених або санкціонованих державою правових норм, якими врегульовуються трудові та інші відносини суспільної організації праці, а також відносини, пов'язані з гарантуванням прав та інтересів їх суб'єктів».⁷

Трудове право як автономна галузь національного права має своєрідний предмет і метод. **Предметом трудового права** є трудові відносини, що врегульовані правовими засобами. В українських наукових осередках презентують різне його бачення. Так, Г. І. Чанишева стверджує, що до **предмета трудового права** потрібно включати *індивідуальні* (професійний добір кадрів роботодавцем; укладення, зміни та припинення трудового договору; нормування і оплати праці; робочий час; час відпочинку; охорона праці та здоров'я працівників на виробництві; дисципліна праці; професійне навчання і підвищення кваліфікації працівників; оцінка результатів праці працівника; матеріальна відповідальність сторін трудового договору; вирішення індивідуальних трудових спорів) *та колективні* (з участю працівників (їх представників) в управлінні підприємствами, установами, організаціями; з участю трудових колективів у встановленні й зміні умов праці; з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод

³ Ромовська З. Українське цивільне право. Загальна частина. Академічний курс: підручник. Видання четверте, доповнене. Київ, 2019. С. 6.

⁴ Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2009. С. 39.

⁵ Трудове право України: підручник / за загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. С. 24.

⁶ Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. С. 21.

⁷ Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України: підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. С. 15.

і колективних договорів; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань з представництва і захисту прав та інтересів працівників; із діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань з представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)) *трудові відносини*.⁸

В. О. Кучер вважає, що предмет регулювання трудового права становлять дві групи суспільних відносин, пов'язаних із трудовою діяльністю:⁹

1) трудові відносини, які виникають між працівником і роботодавцем та ґрунтуються на трудовому договорі. Трудові відносини, що виникають на підставі укладеного трудового договору, є основою предмета трудового права, його «ядром», однак лише ними предмет цієї галузі не вичерпується;

2) інші суспільні відносини, пов'язані з трудовими. Ці суспільні відносини забезпечують функціонування трудових відносин і теж регулюються нормами трудового права. Їх особливістю є те, що за відсутності трудових відносин (тобто відносин першої групи) вони існувати не можуть. Це відносини допоміжного характеру. До них В. О. Кучер відносить:

– відносини щодо забезпечення зайнятості та працевлаштування. Зайнятість населення відображає раціональне використання трудових ресурсів, забезпечення належного рівня життя та всебічний розвиток особистості. Це участь працездатного населення в суспільному виробництві. Поняття працевлаштування більш вузьке, ніж поняття зайнятості, а саме працевлаштування передуює зайнятості й є його найважливішою гарантією;

– відносини трудового колективу з роботодавцем, його представниками. Трудовий колектив є специфічним суб'єктом трудового права. Він має спільні з роботодавцем інтереси щодо ефективної організації виробництва, добору кваліфікованих і сумлінних кадрів, забезпечення внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни, дотримання техніки безпеки, охорони праці. Протилежні інтереси є в основі розподілу прибутку, оплати праці, відрахувань з прибутку на заходи з безпеки праці, фінансування заходів щодо соціально-побутового обслуговування працівників, надання додаткових трудових пільг;

– організаційно-управлінські відносини. Це відносини, пов'язані зі встановленням і застосуванням умов праці в конкретній організації, раціональним використанням фондів організації, нормуванням та оплатою праці, вирішенням інших питань, які зачіпають колективні та індивідуальні інтереси працівників. Відносини з організації праці та управління працею можуть виникати і під час виконання обов'язків державної та іншої служби. У предмет трудового права вони не входять. Хоча і до них норми трудового права можуть бути застосовані за аналогією;

– відносини з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства й інших нормативних актів, що містять норми трудового права. Для контролю за дотриманням норм трудового права створюються спеціальні державні і недержавні органи. Це спеціалізовані державні інспекції, громадські органи профспілок та трудових колективів. Саме вони й є суб'єктами відносин щодо нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;

⁸ Чанишева Г. І. Трудове право України: навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право / Г. І. Чанишева; НУ «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2022. С. 11-12. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510>

⁹ Трудове право України: навч. посіб. / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. С. 23-26.

– соціально-партнерські відносини представників працівників, роботодавців і органів виконавчої влади на національному, територіальному та галузевому рівнях. Це, зокрема, відносини з укладення колективних договорів і угод, що мають на меті регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. Крім того, колективні договори мають на меті соціальний захист найманих працівників, сприяння поліпшенню умов праці, розширення їх прав;

– відносини з професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників на виробництві. Вони спрямовані на формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності;

– відносини матеріальної відповідальності учасників трудових відносин за заподіяну шкоду. Заподіяна з вини працівника шкода відшкодовується за встановленими трудовим законодавством правилами. Шкода, завдана працівнику протиправними діями роботодавця, теж підлягає відшкодуванню. Це, зокрема, стосується випадків відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; відшкодування роботодавцем шкоди працівникові, спричиненої незаконною відмовою у прийнятті на роботу; відшкодування працівникові шкоди, заподіяної незаконним переведенням на іншу роботу, відстороненням від роботи, незаконним звільненням та ін.;

– відносини з вирішення трудових спорів (індивідуальних та колективних). Значна кількість питань вирішується комісіями з трудових спорів за правилами трудового законодавства. Водночас частина трудових спорів віднесена до компетенції суду. З огляду на це, виникає конкуренція норм трудового та цивільного процесуального права.

В. О. Кучер висноує, що відносини другої групи (ті, що пов'язані з трудовими) можна згрупувати так. Це відносини, що передують трудовим, – відносини щодо забезпечення зайнятості, профорієнтації і працевлаштування, відносини щодо професійного відбору, професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; супроводжують трудові – організаційно-управлінські відносини; відносини з нагляду й контролю за охороною праці та додержанням трудового законодавства; похідні від трудових – відносини з розгляду трудових спорів.

За висновками В. І. Щербини, А. М. Соцького, до предмета трудового права України належать:

- 1) суспільні відносини з працевлаштування;
- 2) трудові відносини в широкому розумінні, тобто відносини з реалізації здібності людини до праці у різних організаційних формах (залежна праця за наймом, незалежна професійна діяльність, фріланс (надання послуг на замовлення), трудова діяльність працюючих власників тощо);
- 3) виробничі відносини, тобто відносини з організації роботодавцем праці працівників та управління спільним процесом праці;
- 4) відносини з професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві;
- 5) відносини виробничої демократії, тобто відносини з участі працівників, їх колективів та органів представництва в управлінні виробництвом, встановленні умов праці, захисті прав і законних інтересів працівників;

б) відносини з охорони праці та створення для працівників безпечного і комфортного виробничого середовища;

7) процесуальні відносини, тобто відносини з вирішення трудових спорів;

8) відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;

9) охоронні відносини, тобто відносини із реалізації примусових заходів та запобігання правопорушенням у сфері суспільної організації праці.¹⁰

С. В. Венедіктов наголошує, що суспільні відносини, що складають предмет трудового права, поділяються на безпосередньо трудові правовідносини (врегульовані нормами права суспільні відносини, що виникають між працівником та роботодавцем, з приводу особистого та оплатного виконання працівником певного виду роботи, в інтересах та під контролем роботодавця), а також на тісно пов'язані з ними відносини, зокрема:

а) відносини, що передують трудовим (правовідносини зайнятості та працевлаштування);

б) відносини, що супроводжують трудові (щодо організації та управління працею, з професійної підготовки та підвищення кваліфікації, обов'язкового соціального страхування, соціального діалогу, самозахисту працівниками трудових прав, матеріальної відповідальності, попередження або вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів тощо);

в) відносини, що впливають із трудових (наприклад, після припинення трудових правовідносин колишні їх учасники можуть висувати один до одного вимоги про компенсацію матеріальної та моральної шкоди, поновлення на роботі, оплати часу за вимушений прогул).¹¹

Г. І. Чанишева висновує, що методом трудового права є сукупність способів, прийомів, засобів регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин нормами цієї галузі. Він, за висновуванням згаданої вченої, має такі особливості:

1) договірний порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Так, найпоширенішою підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин є укладення трудового договору;

2) поєднання юридичної рівності сторін (працівника і роботодавця) з елементами влади-підлягання. Працівник має виконувати накази і розпорядження роботодавця, сторони повинні підлягати в процесі праці правилам внутрішнього трудового розпорядку;

3) права та обов'язки сторін встановлюються шляхом:

а) поєднання державно-правового і договірно-правового регулювання;

б) імперативного і диспозитивного способів правового регулювання;

в) централізованого та локального правового регулювання;

4) наявність специфічних способів захисту трудових прав та забезпечення виконання трудових обов'язків (можливість захисту трудових прав у комісії з трудових спорів, яка обирається на підприємстві, в установі, організації, застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальності, діяльність системи органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю та

¹⁰ Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України: підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. С. 21-22.

¹¹ Венедіктов С. В. Трудове право України: підруч. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ: Діа, 2024. С. 19-25.