

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ

ПОЖЕЖНОЇ ТА ТЕХНОГЕННОЇ БЕЗПЕКИ

Кафедра права та менеджменту у сфері цивільного захисту

ЛЕКЦІЯ

з дисципліни «Організація кадрової роботи»

**Тема 1.2. Нормативно-правова та нормативно-методична база
роботи з кадровими документами.**

Львів

План:

1. Поняття, ознаки та система нормативно-правової та нормативно-методичної бази роботи з кадровими документами.
2. Місце Конституції України у системі джерел трудового права
3. Міжнародні договори України у системі джерел трудового права
4. Кодекс законів про працю та інші акти законодавства України
5. Локальні нормативні акти
6. Рішення судової гілки влади у системі джерел трудового права

1. Поняття, ознаки та система нормативно-правової та нормативно-методичної бази роботи з кадровими документами. Упродовж еволюції суспільства і держави ключову роль у їх розвит-

ку посідають відносини з питань праці. Інтереси суспільства і держави щодо відносин з питань праці реалізуються через механізми правового регулювання. Переважним і домінуючим організаційно-правовим способом впливу суспільства і держави на відносини з питань праці є ухвалення (прийняття) правових актів, які мають нормативний характер. З правової точки зору, це означає, що легалізовані суспільством або державою правові акти: а) встановлюють загальнообов'язкові правила поведінки (норми права) з питань праці; б) поширюються, як правило, на невизначене коло осіб з питань праці; в) підлягають оприлюдненню; г) підлягають загальнообов'язковому виконанню уповноваженими суб'єктами з питань праці; ґ) підлягають судовому (конституційному) контролю; д) підлягають державному нагляду та громадському контролю. З позицій сьогодення, виходячи із стану розвитку суспільства та держави, весь масив нормативних актів з питань праці можна позначити за допомогою правової конструкції «джерело трудового права».

Н. М. Пархоменко, обґрунтовуючи розуміння джерел права у формально-юридичному розумінні, вказує, що це обов'язкові до виконання акти уповноважених суб'єктів права, що містять норми права в письмовій формі, а також акти волевиявлення владних суб'єктів, що є неписаними нормативними фактами, на основі яких (актів) виникають, змінюються та припиняються правові відносини. Їх загальними ознаками є: публічність, нормативність, формальність, юридична сила, безпосередній зв'язок з державою. Ці ознаки виявляються у функціях джерел права, що походять з їх природи та підпорядковані здійсненню правового регулювання суспільних відносин⁴⁷. На думку О. М. Ярошенка, на підставі наявних поглядів на джерела трудового права встановлено, що їх поняття повинно ґрунтуватися на досягненнях загальної теорії права й розглядатися з 2-х точок зору. Перша означає формальний підхід. При цьому джерелами трудового права вважається весь масив загальновідомих і внутрішньоструктурованих форм установлення й вираження нор-

мотворчими органами загальнообов'язкових правил, які регламентують трудові й пов'язані з ними відносини. З позиції матеріального аспекту досліджувані джерела виявляються в тих відносинах, що становлять предмет трудового права⁴⁸. Також у такому розумінні, джерела права включають у себе ті умови життя суспільства, які впливають на стан правового регулювання з питань праці. Такий ґрунтовний підхід є достатньо важливим для сучасного розуміння поняття «джерело трудового права». Разом із тим, сучасне розуміння джерел трудового права пов'язано з першим підходом. Саме формально-правовий підхід до розуміння джерел трудового права дає уявлення про сутність, спрямування та зміст правового регулювання відносин з питань праці. Також слід до уваги брати й те, що джерела трудового права формуються під дією нормотворчих повноважень уповноважених суб'єктів права та у результаті поєднання централізованого, договірного (узгоджувально-договірного) правового регулювання з питань праці.

Отже, **джерела трудового права** – це зовнішні форми виразу (закріплення) норм трудового права, які виступають результатом нормотворчих повноважень уповноважених органів та/або суб'єктів з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці. Таким чином, для джерел трудового права характерними є наступні особливості: 1) ґрунтуються на принципах верховенства права, пріоритетності прав та свобод людини з питань праці; 2) спрямовані на комплексне регулювання відносин з питань праці (суспільно-трудова відносина), містять норми трудового права; 3) виступають результатом централізованого і договірного (узгоджувально-договірного) регулювання відносин з питань праці; 4) спрямовані на забезпечення належних умов реалізації, гарантування і правової охорони права на працю, інших трудових прав; 5) покликані розвивати сучасну модель соціального партнерства; 6) характеризуються поєднанням загальних і спеціальних норм трудового права; 7) характеризуються специфічною дією у часі, просторі та за колом осіб; 8) включають конвенції та рекомендації МОП; 9) ґрунтуються на нормах кодифікованого трудового законодавства; 10) окреме місце посідає закон про Державний бюджет на відповідний рік; 11) включають акти соціального партнерства (нормативно-правові договори); 12) окреме місце посідають нормативні акти центрального органу виконавчої влади з питань соціальної політики; 13) включають систему локальних нормативних актів; 14) допоміжна роль належить конститутивним актам; 15) формуються та розвиваються під впливом рішень вищих органів судової влади.

Джерела трудового права є системним правовим явищем, яке включає певні елементи відповідно до правових ознак та інших якостей. Система джерел трудового права базується на таких основоположних принципах (засадах):

- ☐ верховенства права;
- ☐ пріоритет норм Конституції України щодо міжнародних догово-

рів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, зокрема, конвенцій та рекомендацій МОП;

- ☐ пріоритет Конституції України та міжнародних договорів України про працю щодо актів внутрішнього трудового законодавства;
- ☐ заборона обмеження та/або скасування трудових прав при прийнятті нових або внесенні змін до існуючих законів з питань праці;
- ☐ пріоритет норм КЗпП України (кодифікованого закону) щодо положень інших законів з питань праці;
- ☐ пріоритет законів перед підзаконними нормативними актами, актами соціального партнерства, локальними нормативними актами;
- ☐ перевага актів трудового законодавства порівняно з актами соціального партнерства;
- ☐ перевага актів соціального партнерства вищого рівня порівняно з актами соціального партнерства нижчого рівня;
- ☐ відповідність локальних нормативних актів актам трудового законодавства та соціального партнерства;
- ☐ можливість зупинення і скасування неправомірних нормативно-правових актів – джерел трудового права.

Джерела трудового права структурно поділяються на такі три групи:

1) трудове законодавство; 2) акти соціального партнерства; 3) локальні нормативні акти. Це основні джерела трудового права. Окреме місце в системі джерел трудового права посідають відповідні акти органів судової влади. Їх можна віднести до системи допоміжних джерел трудового права.

Трудове законодавство (законодавство про працю) – це складна, узгоджена система нормативно-правових актів, які ухвалюються органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань праці. Свого часу офіційне тлумачення терміну «законодавство» було надано Конституційним Судом України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство»). У відповідному рішенні Конституційного Суду України було роз'яснено, що у частині третій статті 21 КЗпП України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, термін «законодавство» треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України⁴⁹. Таке розуміння терміну «законодавство» складно назвати повним та вичерпним, оскільки воно не враховує всю систему трудового законодавства. Однак, систему трудового законодавства складають нормативні акти інших органів державної влади, нормативні акти всеукраїнських і місцевих референдумів,

органів місцевого самоврядування, нормативні акти колишнього Союзу РСР, Української РСР⁵⁰.

Враховуючи зазначене, трудове законодавство можна класифікувати (поділяти) на такі групи, як: Конституція України; міжнародні договори України; закони; підзаконні нормативно-правові акти, у тому числі нормативні акти органів державної виконавчої влади, місцевого самоврядування; нормативні акти, ухвалені на всеукраїнському та/або місцевому референдумі; нормативні акти колишнього Союзу РСР, Української РСР. У новітніх умовах сьогодення важливого значення набуває проблема легального закріплення сутності трудового законодавства в системі джерел трудового права.

За своєю суттю акти соціального партнерства включають систему нормативних договорів, які ухвалюються за взаємною згодою між уповноваженими суб'єктами з питань праці працівників та роботодавців, як правило, за участі держави, органів місцевого самоврядування (уповноваженими їх органами або посадовими особами) на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях. Їх основне призначення полягає в тому, щоб гармонізувати інтереси роботодавців, працівників, держави та органів місцевого самоврядування з питань праці. Акти соціального партнерства ґрунтуються на нормах актів трудового законодавства та виступають правовим базисом для ухвалення локальних нормативних актів.

На відміну від актів соціального партнерства, локальні нормативні акти включають нормативні акти, які ухвалюються в узгоджувально-договірному порядку роботодавцем та колективом працівників (професійною спілкою), іншими уповноваженими ними органами (посадовими особами) з питань праці.

Локальні нормативні акти ґрунтуються на положеннях чинного трудового законодавства, актів соціального партнерства та виступають правовим базисом укладення трудових договорів.

Останнім часом у системі джерел трудового права зростає роль окремих рішень Конституційного суду України, Верховного Суду України, ЄСПЛ тощо.

Доречно наголосити, що окремі новели щодо системи джерел трудового права пропонуються в проекті ТК (ст.ст. 10–12). Передбачається, що трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами України, цим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України. Трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами, колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством. При цьому умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до

договорів і угод. Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами. Слід підкреслити, що проект ТК визначає, що роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. При цьому нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору. Отже, джерела трудового права також можна класифікувати на основні (наприклад, акти трудового законодавства, акти соціального партнерства, локальні нормативні акти) та допоміжні (наприклад, рішення Конституційного Суду України, рішення ЄСПЛ, постанови Пленуму Верховного Суду України, рішення адміністративних судів з питань правомірності окремих актів трудового законодавства, акти трудового законодавства колишнього Союзу РСР, Української РСР та ін.). Подальший процес утвердження системи джерел трудового права передбачає чітке законодавче закріплення ієрархічної структури трудового законодавства, системи актів соціального партнерства і локальних нормативних актів з питань праці.

2. Місце Конституції України у системі джерел трудового права

У державах з усталеними демократичними традиціями джерела права формуються і розвиваються на основі конституції. За своєю правовою природою, конституція – політико-правовий акт, який ухвалюється у порядку референдуму або парламентом з найбільш важливих питань взаємодії суспільства, особи і держави.

Ухвалена Верховною Радою України ще 28 червня 1996 року Конституція України: а) виступила стабілізуючим чинником розвитку суспільства і держави; б) визначила основні засади функціонування і розвитку держави; в) закріпила основоположну систему прав та свобод людини; г) визначила основні засади розбудови законодавства. У зв'язку з цим Конституція України посідає особливе місце у системі джерел права, виходячи з її подвійного конституційно-правового призначення: правова основа джерел права; первинний її елемент.

Конституція України посідає особливе місце у системі джерел трудового права, визначаючи найбільш важливі і суспільно значимі правові засади розвитку суспільства і держави з питань праці.

Основоположність Конституції України у системі джерел трудового права пояснюється наступним. По-перше, Основний Закон України закріплює соціальні засади і напрямки розвитку суспільства і держави.

Конституція України визнає, що Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава (ст. 1). З правової точки зору, реалізація такої засадничої норми засвідчує пріоритетність прав та свобод людини у діяльності держави, домінування правових принципів та підходів до розвитку суспільного і державного життя. Тому логічним є визнання у нормах Основного Закону України, що людина, її життя і

здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії, у свою чергу, визначають зміст і спрямованість діяльності держави, яка відповідає перед людиною за свою діяльність (ст. 3).

Фундаментальним для соціальної та правової держави є положення, що «утвердження Сі_ньСЛИБС» і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави». Також Основний Закон України закріплює принцип верховенства права⁵¹, який відображає демократичні загальнолюдські цінності, засади розвитку в Україні демократичної, соціальної та правової держави. По-друге, Конституція України закріплює систему основоположних соціально-економічних прав та свобод людини, зокрема: право на свободу об'єднання (ст. 36); право на доступ до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування (ст. 38); право власності (ст. 41); право на підприємницьку діяльність (ст. 42); право на працю (ст. 43); право на страйк (ст. 44); право на відпочинок (ст. 45); право на соціальний захист (ст. 46); право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48); право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди (ст. 50); право на освіту (ст. 53); свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності (ст. 54); право на захист прав у суді (ст. 55); право знати свої права і обов'язки (ст. 57); право на правову допомогу (ст. 59). З цими правами тісно пов'язані й інші права людини, які мають важливе юридичне значення у правовідносинах з питань праці: право на громадянство (ст. 25); право на життя (ст. 27); право на повагу до гідності (ст. 28); право на свободу та особисту недоторканість (ст. 29); право на невтручання в особисте та сімейне життя (ст. 32); право знати свої права і обов'язки (ст. 57); право на правову допомогу (ст. 59). З метою утвердження прав та свобод людини у суспільстві і державі Конституція України встановлює такі гарантії їх здійснення: 1) усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах (ст. 21); 2) права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними (ст. 21); 3) права і свободи людини і громадянина, закріплені цією Конституцією, не є вичерпними і не можуть бути скасовані, а при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (ст. 22); 4) кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості (ст. 23); 5) громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (ст. 24). Крім того, Конституція України встановлює юрисдикційні механізми захисту прав та свобод людини у сфері праці (ст. 55, 124-129). По-третє, у Конституції України знаходить правове закріплення перелік її основних правових властивостей. Зокрема, у ній передбачено, що в

Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується (ст. 8). Таким чином, Конституція України постає основоположним та ключовим законодавчим актом, який виступає базисом для розвитку трудового законодавства та усієї системи джерел трудового права. Пленум Верховного Суду України у Постанові від 1.11.1996 р. № 9 «Про застосування Конституції України у процесі здійснення правосуддя»⁵² наголосив, що відповідно до ст. 8 Конституції в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституційні права та свободи людини і громадянина є безпосередньо діючими. Вони визначають цілі і зміст законів та інших нормативно-правових актів, зміст і спрямованість діяльності органів законодавчої та виконавчої влади, органів місцевого самоврядування і забезпечуються захистом правосуддя. Виходячи із зазначеного принципу та гарантування Конституцією судового захисту конституційних прав і свобод, судова діяльність має бути спрямована на захист цих прав і свобод від будь-яких посягань шляхом забезпечення своєчасного та якісного розгляду конкретних справ. При цьому слід мати на увазі, що згідно зі ст. 22 Конституції закріплені в ній права і свободи людини й громадянина не є вичерпними. Також Пленум Верховного Суду України акцентує увагу на тому, що оскільки Конституція України, як зазначено в її ст. 8, має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії, суди при розгляді конкретних справ мають оцінювати зміст будь-якого закону чи іншого нормативно-правового акту з точки зору його відповідності Конституції і в усіх необхідних випадках застосовувати Конституцію як акт прямої дії. Судові рішення мають ґрунтуватись на Конституції, а також на чинному законодавстві, яке не суперечить їй. Суд безпосередньо застосовує Конституцію у разі: 1) коли зі змісту норм Конституції не випливає необхідність додаткової регламентації її положень законом; 2) коли закон, який був чинним до введення в дію Конституції чи прийнятий після цього, суперечить їй; 3) коли правовідносини, що розглядаються судом, законом України не врегульовано, а нормативно-правовий акт, прийнятий Верховною Радою або Радою міністрів Автономної Республіки Крим, суперечить Конституції України; 4) коли укази Президента України, які внаслідок їх нормативно-правового характеру підлягають застосуванню судами при вирішенні конкретних судових справ, суперечать Конституції України. Якщо зі змісту конституційної норми випливає необхідність додаткової регламентації її положень законом, суд при розгляді справи повинен застосовувати тільки той закон, який ґрунтується на Конституції і не суперечить їй. Також з метою підвищеної правової охорони Конституції України, забезпечення сталої і стабільної дії визначено спеціальний ме-

ханізм внесення змін до неї (ст.ст. 85, 154–159). По-четверте, норми Конституції України закріплюють принципові правові властивості основних актів законодавства як джерел трудового права. Основний Закон України встановлює, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України (ст. 9). Також Основний Закон України встановлює компетенцію Верховної Ради України з питань: внесення змін до Конституції України в межах і порядку, передбачених розділом XIII цієї Конституції; призначення всеукраїнського референдуму з питань, визначених статтею 73 цієї Конституції; прийняття законів; затвердження Державного бюджету України та внесення змін до нього; прийняття Регламенту Верховної Ради України (ст. 85). Крім того, Основний Закон України визначає перелік питань, які визначаються та/або встановлюються виключно на підставі законів: права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод; основні обов'язки громадянина; громадянство, правосуб'єктність громадян, статус іноземців та осіб без громадянства; засади утворення та діяльності об'єднань громадян; засади правового регулювання праці і зайнятості; діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями та відповідальність за них; Державний бюджет; державні нагороди (ст. 92); встановлює перелік суб'єктів законодавчої ініціативи: Президент України, народні депутати України, Кабінет Міністрів України (ст. 93); визначає умови та порядок набуття чинності законами (ст. 94). Також у нормах Конституції України регламентуються питання щодо правових властивостей нормативних актів Президента України (ст. 106), Кабінету Міністрів України (ст.ст. 113, 117), інших органів державної влади (місцевих державних адміністрацій, АРК) і місцевого самоврядування (ст.ст. 7, 118–119, 135, 140, 143–144). По-п'яте, норми Конституції України визначають механізми контролю за конституційністю джерел трудового права шляхом визначення повноважень Конституційного Суду України (ст. 147, 150). По-шосте, у нормах Конституції України визначаються роботодавчі повноваження народу (уособлює держава Україна через відповідні інститути державної влади), територіальних громад щодо обрання Президента України та народних депутатів України, депутатів Верховної Ради АРК, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів (ст.ст. 71, 136, 140–141), органів державної влади (ст.ст. 85, 106, 116), а також окремі особливості спеціальних службово-трудових відносин (мають комплексний міжгалузевий характер) народних депутатів України (ст.ст. 76–81); Президента України (ст.ст. 102–112); членів Кабінету Міністрів України (ст.ст. 114–115, 120); голів місцевих державних адміністрацій (ст. 118); Генерального прокурора України (ст. 122); суддів (ст.ст. 125–129); суддів Конституційного Суду України (ст. 148–149).

Глибинні зміни, які відбуваються у суспільстві та державі, засвідчують закономірну необхідність переосмислення окремих положень Конституції України⁵³ щодо якісного і системного збалансування правових взаємовідносин суспільства, особи і держави, з огляду на виклики сьогодення, у тому числі з питань праці.

3. Міжнародні договори України у системі джерел трудового права

Історично Україна посідає одне з провідних місць у системі міжнародного співробітництва. З моменту проголошення незалежності Україною було визнано чинність міжнародних договорів, укладених у межах колишнього Союзу РСР та Української РСР, закріплення прагнення до активної міжнародної взаємодії з іншими державами світу та міжнародними організаціями⁵⁴. Сучасний стан суспільного розвитку характеризується посиленням процесів глобалізації, міжнародної інтеграції з питань праці. Особлива роль міжнародних договорів у розбудові внутрішнього національного трудового законодавства полягає в тому, що вони: по-перше, уособлюють та відображають міжнародний і зарубіжний досвід правового регулювання питань праці, який є більш сталим, має більш досконалу практику застосування; по-друге, сприяють визначенню та належній імплементації міжнародних соціальних гарантій та стандартів з питань праці; по-третє, дозволяють виокремити концептуальні напрями розвитку трудового законодавства, яке має перехідний етап становлення, його належну кодифікацію; по-четверте, дозволяють на належному рівні виконувати Україною міжнародні зобов'язання з питань праці; по-п'яте, можуть виступати складовою національного законодавства України.

Конституція України проголошує, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України (ст. 9).

Принагідно нагадати, що міжнародний договір України – укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо). Слідуючи змісту положень Закону України «Про міжнародні договори України»⁵⁵, для міжнародного договору характерні наступні особливості: а) виступає основним міжнародно-правовим актом, що покликаний регулювати міжнародні (міждержавні) відносини з найбільш важливих питань; б) передбачає специфічну процедуру укладення, набуття чинності та виконання; в) виступає частиною національного законодавства у разі набуття чинності на території України; г) як правило, має переваги у застосуванні порівняно з внутрішнім національним законодавством (крім конституції).

За змістом Закону України «Про міжнародні договори України» (ст. 19), КЗпП України (ст. 8-1), чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються в порядку, передбаченому для норм національного законодавства. Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Провідна роль у міжнародно-правовому регулюванні відносин з питань праці належить ООН та МОП – провідним міжнародним інституціям, які покликані формувати та розвивати міжнародне співробітництво і партнерство з питань праці на основі демократичних загальнолюдських цінностей і традицій.

Одним із політико-правових наслідків завершення першої світової війни та укладення Версальського мирного договору стало заснування МОП (28.06.1919 р.) з метою зменшення соціальної несправедливості, поліпшення умов праці. Саме тому статут МОП⁵⁶ став складовою зазначеного договору. Серед ключових завдань МОП (Україна є членом МОП з 1954 р.) визначення основних мінімальних соціальних стандартів з питань праці щодо: трудових прав працюючих, об'єднання в організації (асоціації), ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів, заборони примусової та дитячої праці, забезпечення зайнятості і подолання безробіття тощо.

Прикметно відзначити, що принциповим аспектом діяльності МОП є розробка та ухвалення конвенцій і рекомендацій.

Конвенція МОП – це міжнародно-правовий акт МОП з питань праці, що покладає на державу, яка приєдналась до нього, зобов'язання по внесенню певних змін у трудове законодавство. На відміну від конвенції **рекомендація МОП** – це міжнародно-правовий акт МОП з питань праці рекомендаційного характеру.

Конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці (понад 180 конвенцій та понад 190 рекомендацій). До основних конвенцій МОП можна віднести такі, як: Конвенція про працю жінок у нічний час (№ 4, 1919 р.), Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості (№ 6, 1919 р.), Конвенція про відшкодування працівникам під час нещасних випадків (№ 17, 1925 р.), Конвенція про відшкодування працівникам під час професійних захворювань (№ 18, 1925 р.), Конвенція про примусову чи обов'язкову працю (№ 29, 1930 р.), Конвенція про обов'язкове соціальне страхування працівників на випадок інвалідності у сільському господарстві (№ 38, 1933 р.), Конвенція про регулювання деяких особливих систем вербування працівників (№ 50, 1936 р.), Конвенція про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення (№ 64, 1939 р.), Конвенція про інспекцію праці на територіях за межами метрополії (№ 85, 1947 р.),

Конвенція про охорону заробітної плати (№ 95, 1949 р.), Конвенція про працівників-мігрантів (№ 97, 1949 р.), Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики (№ 117, 1962 р.), Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати, з особливим урахуванням країн, що розвиваються (№ 131, 1970 р.), Конвенція про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті (№ 153, 1979 р.), Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (№ 155, 1981 р.), Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками (№ 156, 1981 р.), Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (№ 159, 1983 р.), Конвенція про статистику праці (№ 160, 1985 р.), Конвенція про нічну працю (№ 171, 1990 р.), Конвенція про надомну працю (№ 177, 1996 р.), Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (№ 182, 1999 р.), Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) (№ 189, 2011 р.) тощо. Також МОП ухвалено Декларацію основних принципів та прав у сфері праці (1998 р.). В умовах сьогодення йде процес ратифікації парламентом відповідних конвенцій. Нещодавно Верховною Радою України було ратифіковано Конвенцію МОП про основні цілі та норми соціальної політики (№ 117, 1962 р.)

Рекомендації МОП ухвалюються, як правило, на виконання положень окремих Конвенцій, наприклад: Рекомендація щодо мінімального відшкодування працівникам (№ 22, 1925 р.), Рекомендація щодо непрямого примушування до праці (№ 35, 1930 р.), Рекомендація щодо інспекції праці у сільському господарстві (№ 133, 1969 р.), Рекомендація щодо літніх працівників (№ 162, 1980 р.), Рекомендація щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів (№ 168, 1983 р.), Рекомендація про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця (№ 180, 1992 р.), Рекомендація щодо нічної праці (№ 178, 1990 р.), Рекомендація щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці (№ 190, 1999 р.) тощо. Процес розвитку в Україні сучасної соціально орієнтованої, ринкової моделі трудового законодавства вказує на потребу якісної та системної імплементації конвенцій та рекомендацій МОП. Доречно наголосити, що у межах співробітництва з МОП у 2016 році Міністерством соціальної політики України укладено Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації програми Гідної праці на 2016-2019 роки, за якою забезпечення гідної праці має відбуватись через ефективну реалізацію соціальних прав на зайнятість та гідну винагороду, безпечні умови праці та соціальний захист.

Як відомо, діяльність ООН (Україна є державою-членом ООН з 1945 р.) покликана, насамперед, розвивати міжнародне співробітництво та партнерство з питань забезпечення миру та безпеки у світі, визнання системи основоположних прав та свобод людини⁵⁹. Протягом часу діяльності ООН було ухвалено цілу низку фундаментальних міжнародно-правових актів з питань прав людини: Загальну декларацію прав люди-

ни (1948 р.)⁶⁰, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.)⁶¹, Конвенцію про права інвалідів (2006 р.)⁶² тощо. Слід підкреслити, що Загальна декларація прав людини відносить до основних прав людини такі, як: право на соціальне забезпечення (ст. 22), право на працю (ст. 23), право на відпочинок (ст. 24), право на належний життєвий рівень (ст. 25) тощо.

Україна як активний учасник міжнародного співтовариства, суб'єкт міжнародного права є учасницею інших міжнародних організацій, зокрема, Ради Європи. У межах РЄ ухвалено низку основоположних міжнародно-правових актів (договорів), які стосуються питань праці: Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.)⁶³, Європейську соціальну хартію (1996 р.)⁶⁴.

Просування України по шляху розбудови громадянського суспільства, демократичних перетворень засвідчує важливість співробітництва та партнерства з державами-членами ЄС, оскільки у межах європейської спільноти існують усталені демократичні традиції державотворення, захисту прав та свобод людини, високі соціальні стандарти з питань праці. Свого часу, ще у 1994 році між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами було укладено Угоду про партнерство і співробітництво (1994 р.)⁶⁵, на підставі якої було визначено базові засади і принципи співробітництва та партнерства з питань праці, соціального забезпечення, напрямів імплементації трудового законодавства до законодавства ЄС з питань праці. 27 червня 2014 року між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами укладено Угоду про Асоціацію⁶⁶. Цією Угодою регламентується низка питань щодо співробітництва та партнерства з питань праці. Однак, подальший процес зближення України та ЄС вимагатиме якісних та системних кроків щодо проведення в Україні соціально-економічних реформ, розвитку законодавства з урахуванням європейських стандартів з питань праці.

Окрему ланку в системі міжнародного співробітництва з питань праці посідають двосторонні міжнародні договори України з іншими державами. Прикладом таких міжнародних договорів є Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн (1993 р.)⁶⁸, Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав (1995 р.)⁶⁹, Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав (1995 р.)⁷⁰, Угода між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки (1996 р.)⁷¹, Угода між Міністерством праці та соціальної

політики України та Міністерством праці, соціальних справ і сім'ї Словацької Республіки про співробітництво у сфері праці, зайнятості та соціальної політики (2007 р.)⁷², Угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами (2009 р.)⁷³, Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Федеральною державною службою соціального забезпечення Королівства Бельгія про співробітництво у сфері соціального забезпечення (2009 р.)⁷⁴, Угода про співробітництво в галузі охорони здоров'я та медичної науки між Міністерством охорони здоров'я України та Міністерством праці, охорони здоров'я та соціального захисту Грузії (2013 р.)⁷⁵ тощо.

Подальший процес утвердження України як суб'єкта міжнародного права, здійснення якісних та системних реформ вимагатиме посиленої практики двостороннього співробітництва та партнерства України з іншими державами, у тому числі державами зі спільними кордонами.

4. Кодекс законів про працю та інші акти

законодавства України у системі джерел трудового права

Складний процес становлення трудового права вказує на важливе і ключове місце закону в системі трудового законодавства. Це пояснюється тим, що саме закони як нормативно-правові акти, які ухвалюються парламентом та/або шляхом всеукраїнського референдуму, покликані регулювати найбільш значимі для суспільства, особи і держави відносини. Як показує історичний національний і міжнародний досвід, відносини з питань праці регулюються кодифікованими законами.

Принагідно відзначити, що в Україні продовжує діяти КЗпП, затверджений Верховною Радою Української РСР ще 10 грудня 1971 р. та введений в дію з 1 червня 1972 р. (включає 20 глав, які містять 265 статей).

За своєю суттю норми КЗпП регулюють достатньо широке коло трудових та інших пов'язаних з ними відносин, які складають предмет трудового права, на що вказує його структура. До КЗпП входять: гл. I «Загальні положення» (статті 1–9-1); гл. II «Колективний договір» (статті 10–20); гл. III «Трудовий договір» (статті 21–49); гл. III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» (статті 49-2, 49-4); гл. IV «Робочий час» (статті 50–65); гл. V «Час відпочинку» (статті 66–84); гл. VI «Нормування праці» (статті 85–92); гл. VII «Оплата праці» (статті 94–117); гл. VIII «Гарантії і компенсації» (статті 118–129); гл. IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» (статті 130–138); гл. X «Трудова дисципліна» (статті 139–152); гл. XI «Охорона праці» (статті 153–173); гл. XII «Праця жінок» (статті 174–186-1); гл. XIII «Праця молоді» (статті 187–200); гл. XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням» (статті 201–220); глава XV «Індивідуальні трудові спори» (статті 221–241-1); гл. XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами,

установами, організаціями (статті 243–252); гл. XVI-A «Трудовий колектив» (статті 252-1, 252-5–252-8); гл. XVII «Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення» (статті 253–256); гл. XVIII «Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю» (статті 259–260, 263, 265).

До основних особливостей КЗпП як джерела трудового права можна віднести наступні: відносно комплексно регламентує трудові та інші пов'язані з ними відносини з питань праці; визначає систему основних трудових прав, обов'язків працівника і роботодавця; розкриває систему повноважень професійних спілок з питань праці; визначає засади правового статусу трудового колективу; виступає правовою основою ухвалення актів трудового законодавства (крім, Конституції та міжнародних договорів України); визначає загальну сферу локальної нормотворчості; регламентує загальні засади здійснення нагляду і контролю з питань праці.

Чинний КЗпП України перебуває у процесі удосконалення. За час дії до нього було внесено близько ста змін та доповнень. Однак, незважаючи на це, концептуально Кодекс не відповідає сучасному стану розвитку суспільства і держави з питань праці. Враховуючи сучасний стан та динаміку розбудови в Україні громадянського суспільства, необхідність проведення системних соціально орієнтованих ринкових реформ з питань праці, КЗпП потребує радикального оновлення шляхом прийняття сучасного Трудового кодексу⁷⁶. Доречно наголосити, що 05.11.2015 р. парламентом у першому читанні було ухвалено проект ТК⁷⁷. Метою майбутнього ТК пропонується закріпити «встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців, а його завданнями – «правове регулювання питань щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом». Проект ТК включає: книгу першу «Загальні положення» (ст.ст. 1–30); книгу другу «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» (ст.ст. 31–119); книгу третю «Умови праці» (ст.ст. 120–286); книгу четверту «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» (ст.ст. 287–317); книгу п'яту «Професійна (службова) кар'єра» (ст.ст. 318–340); книгу шосту «Колективні трудові відносини» (ст.ст. 341–343); книгу сьому «Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства» (ст.ст. 344–359); книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин» (ст.ст. 360–378); книгу дев'яту «Індивідуальні трудові спори» (ст.ст. 379–398); Прикінцеві та перехідні положення.

Аналіз проекту ТК дозволяє констатувати, що незважаючи на низку важливих позитивних рис, які стосуються певного оновлення законодавчого регулювання окремих видів відносин з питань праці (наприклад, щодо удосконалення предмета правового регулювання, визначення сучасної системи трудових прав, обов'язків працівника і роботодавця, системи трудового законодавства, збільшення тривалості основної щорічної відпустки до 28 календарних днів тощо), його положення потребують змістовного та докорінного доопрацювання. Вони повною мірою не містять належного комплексного законодавчого регулювання: відносин зайнятості та працевлаштування; відносин соціального партнерства; відносин щодо дисциплінарної і матеріальної відповідальності; відносин нагляду і контролю з питань праці; особливостей відносин з питань праці окремих категорій працівників (наприклад, вчителі, лікарі, науково-педагогічні працівники, державні службовці, працівники з інвалідністю, інші працівники, які є обмежено конкурентоспроможними на ринку праці, тощо). Буде доречним підкреслити, що кодифікація в трудовому праві має підвищений суспільний інтерес, оскільки кожна людина упродовж свого життя виступає суб'єктом трудового права. Тому призначення кодифікації в трудовому праві полягає у цілісному, системному і комплексному законодавчому регулюванні відносин з питань праці на основі гармонійного поєднання інтересів суспільства, особи і держави. Отже, процес доопрацювання проекту ТК, громадського обговорення, розгляду парламентом повинен провадитись із урахуванням міжнародного і національного досвіду, бути максимально відкритим, прозорим та доступним. До нього мають бути залучені провідні експерти, фахівці з трудового права, провідні інститути громадянського суспільства, інші зацікавлені особи.

Враховуючи очевидні недоліки КЗпП України, прогалини законодавчого регулювання, Верховною Радою України в порядку, передбаченому Конституцією та Регламентом⁷⁸ ухвалено цілу низку законів з питань праці:

1. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р.⁷⁹ визначає основи соціальної захищеності інвалідів в Україні і гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість інвалідам ефективно реалізувати права та свободи людини і громадянина та вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними можливостями, здібностями і інтересами.
2. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р.⁸⁰ визначає засади та правові механізми укладення колективних договорів та колективних угод, їх сторін, сферу застосування.
3. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р.⁸¹ визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового дого-

вору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного й договірною регулювання оплати праці. Закон спрямований на забезпечення відповідальності та стимулюючої функції заробітної плати.

4. Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 6 червня 1995 р.⁸² визначає порядок визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей.

5. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р.⁸³ регулює відносини у сфері реалізації особою права на відпочинок, запроваджуючи види відпусток, умови, порядок та строки їх надання.

6. Закон України «Про професійних, творчих працівників та творчі спілки» від 7 жовтня 1997 р.⁸⁴ визначає правовий статус професійних, творчих працівників, встановлює правові, соціальні, економічні та організаційні засади діяльності творчих спілок у галузі культури та мистецтва.

7. Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 р.⁸⁵ визначають принципи та загальні правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян в Україні.

8. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р.⁸⁶ регламентує порядок розгляду в Україні колективних трудових спорів (конфліктів), у тому числі механізм реалізації права на страйк.

9. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р.⁸⁷, регламентує умови створення та діяльності професійних спілок, зміст їх повноважень з питань праці.

10. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 р.⁸⁸ визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

11. Закон України «Про охорону праці» від 21 листопада 2002 р.⁸⁹ визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

12. Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 2 вересня 2008 р.⁹⁰ спрямований на підвищення престижності шахтарської праці, надання додаткових гарантій у виплаті та підвищенні заробітної плати і розв'язанні соціально-побутових проблем шахтарів.

13. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р.⁹¹ визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.
14. Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 7 квітня 2011 р.⁹² визначає основні засади запобігання і протидії корупції в публічній і приватній сферах суспільних відносин, відшкодування завданої внаслідок вчинення корупційних правопорушень збитків, шкоди, поновлення порушених прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав чи інтересів юридичних осіб, інтересів держави.
15. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р.⁹³ визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників.
16. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р.⁹⁴ визначає правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями.
17. Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 5 липня 2012 р.⁹⁵ визначає правові засади організації і діяльності адвокатури та здійснення адвокатської діяльності в Україні.
18. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р.⁹⁶ визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.
19. Закон України «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки» від 4 квітня 2013 р.⁹⁷ спрямований на комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізацію ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.
20. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р.⁹⁸ встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу з вищими навчальними закладами на принципах автономії вищих навчальних закладів, поєднання освіти з наукою та

виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях.

21. Закон України «Про очищення влади» від 16 вересня 2014 р.⁹⁹ визначає правові та організаційні засади проведення очищення влади (люстрації) для захисту та утвердження демократичних цінностей, верховенства права та прав людини в Україні.

22. Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р.¹⁰⁰ визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень.

23. Закон України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р.¹⁰¹ визначає правові засади організації і діяльності прокуратури України, статус прокурорів, порядок здійснення прокурорського самоврядування, а також систему прокуратури України.

24. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 р.¹⁰² встановлює гарантії дотримання прав, свобод та законних інтересів внутрішньо переміщених осіб.

25. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 р.¹⁰³ визначає систему соціального страхування.

26. Закон України «Про забезпечення права на справедливий суд» від 12 лютого 2015 р.¹⁰⁴ визначає засади судової системи України, у тому числі питання організації і повноважень органів судової влади.

27. Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р.¹⁰⁵ визначає правові засади організації та діяльності Національної поліції України, статус поліцейських, а також порядок проходження служби в Національній поліції України.

28. Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» від 5 листопада 2015 р.¹⁰⁶ визначає правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном (трудовах мігрантів) і членів їхніх сімей.

29. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 р.¹⁰⁷ визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку у сфері наукової і науково-технічної діяльності, створює умови для провадження наукової і науково-технічної діяльності, задоволення потреб суспільства і держави у технологічному розвитку шляхом взаємодії освіти, науки, бізнесу та влади.

30. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і

суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях.

Також Верховною Радою України ухвалено цілу низку комплексних законів, які є джерелами трудового та інших галузей права. Прикладом таких законодавчих актів є ЦК України¹⁰⁸, ЦПК України¹⁰⁹, ГК України¹¹⁰ та КАС України¹¹¹. Слід зауважити, що застосування цих кодексів до відносин з питань праці має виключний характер, тобто йдеться про випадки, коли відповідні питання не вирішені у трудовому законодавстві. Також особливе місце у системі законів з питань праці посідає Закон про Державний бюджет на відповідний рік, у якому визначаються соціальні показники життя суспільства і держави на бюджетний рік¹¹². Правове регулювання відносин з питань праці не обмежується законами, а також провадиться на підставі підзаконних нормативних актів. Підзаконні нормативні акти з питань праці – це нормативно-правові акти, які приймаються на основі Конституції та законів України уповноваженими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими особами з питань праці. Варто наголосити, що нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України та інших уповноважених органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування підлягають державній реєстрації органами юстиції¹¹³.

Визначальне місце у системі підзаконних нормативних актів посідають відповідні акти, ухвалені Верховною Радою України і Президентом України відповідно до покладених на них повноважень.

Конституція України (ст. 91) передбачає, що Верховна Рада України приймає закони, постанови та інші акти більшістю від її конституційного складу, крім випадків, передбачених цією Конституцією. Свого часу Конституційний Суд України¹¹⁴ роз'яснив, що під терміном «акти», що вживається у статті 91 Конституції України, необхідно розуміти рішення Верховної Ради України у формі законів, постанов тощо, які приймаються Верховною Радою України визначеною Конституцією України кількістю голосів народних депутатів України. Підзаконними нормативно-правовими актами Верховної Ради України, насамперед, є постанови. До таких актів відноситься Постанова Верховної Ради України «Про вдосконалення оплати праці сільських, селищних, міських голів»¹¹⁵, якою встановлюється механізм визначення оплати праці сільських, селищних, міських голів. Постановою Верховної Ради України «Про План законодавчого забезпечення реформ в Україні»¹¹⁶ визначено механізм законодавчого забезпечення в Україні соціально-економічних та інших реформ. Крім того, Постановою Верховної Ради України «Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України»¹¹⁷ затверджено Рекомендації Місії Європейського Парламенту як основу для внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України, у тому числі удосконалення законодавчого процесу.

Сьогодні збувається значення підзаконних нормативно-правових актів, ухвалених парламентом з питань праці у системі джерел трудового права. На відміну від Верховної Ради України, нормотворчість Президента України з питань праці є більш помітною. Як відомо, за змістом Основного Закону України (ст. 106) Президент України на основі та на виконання Конституції і законів України видає укази і розпорядження, які є обов'язковими до виконання на території України. Прикладом таких актів є Указ Президента України «Про заходи щодо створення сприятливих умов для забезпечення соціальної, медичної та трудової реабілітації інвалідів»¹¹⁸, на підставі якого визначено окремі питання реабілітації осіб з інвалідністю; Указ Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду»¹¹⁹, яким визначено порядок діяльності тристоронньої соціально-економічної ради; Указ Президента України «Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці»¹²⁰, яким затверджено Положення про Державну інспекцію праці; Указ Президента України «Про Положення про Міністерство соціальної політики України»¹²¹, яким затверджено Положення про Міністерство соціальної політики України, Указ Президента України «Про активізацію роботи по забезпеченню прав людей з інвалідністю»¹²², який спрямований на забезпечення належних умов для реалізації соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод особами з інвалідністю, впровадження кращого світового досвіду у цій сфері, недопущення дискримінації, а також виконання зобов'язань, взятих Україною за Конвенцією про права інвалідів, тощо.

У системі підзаконних нормативно-правових актів важлива роль відводиться постановам Кабінету Міністрів України, які мають нормативний характер. Конституція України (ст. 117) передбачає, що Кабінет Міністрів України в межах своєї компетенції видає постанови і розпорядження, які є обов'язковими до виконання. До таких актів можна віднести: Постанову Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»¹²³, на підставі якої регулюються питання сумісництва працівників державних підприємств, установ та організацій; Постанову Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення середньої заробітної плати»¹²⁴, якою регламентуються питання щодо обчислення середньої заробітної плати; Постанову Кабінету Міністрів України «Про умови, тривалість, порядок надання творчих відпусток»¹²⁵, якою визначаються умови, тривалість, порядок надання творчих відпусток; Постанову Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»¹²⁶, яка визначає схеми посадових окладів керівних працівників, спеціалістів і службовців органів державної влади, а також умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування; Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку укладення трудового договору за результатами проведення конкурсу на

заміщення вакантних посад художнього та артистичного персоналу закладів культури»¹²⁷, на підставі якої визначено порядок укладення трудового договору за результатами проведення конкурсу на заміщення вакантних посад художнього та артистичного персоналу закладів культури; Постанову Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»¹²⁸, якою встановлено посадові оклади (тарифні ставки) окремим категоріям працівників бюджетної сфери, Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України»¹²⁹, на підставі якого визначено питання завдань, функцій та повноважень Міністерства соціальної політики України; Постанову Кабінету Міністрів України «Про деякі особливості грошового забезпечення та заробітної плати поліцейських та працівників Національної поліції»¹³⁰, якою визначені умови грошового забезпечення та заробітної плати поліцейських та працівників Національної поліції; Постанову Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу»¹³¹, на підставі якої визначено процедуру повідомлення роботодавцем або уповноваженим ним органом про прийняття працівника на роботу територіальні органи Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців»¹³², на підставі якої визначено моральні засади діяльності державних службовців, вимоги дотримання принципів етики державної служби, Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення стажу державної служби»¹³³, на підставі якої затверджено процедуру обчислення стажу державної служби, Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям»¹³⁴, якою визначено види та умови надання стимулюючих виплат державним службовцям тощо.

Значну роль у системі підзаконних нормативно-правових актів відіграють акти центральних органів виконавчої влади з питань праці, які мають нормативний характер. Насамперед йдеться про нормативно-правові акти Міністерства соціальної політики України як головного органу в системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту, соціального обслуговування населення, волонтерської діяльності, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, а також захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну. До таких актів можна віднести: наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації тру-

дового договору між працівником і фізичною особою»¹³⁵, на підставі якого затверджено типову форму трудового договору, який укладається між працівником і фізичною особою; Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Порядку проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів»¹³⁶, на підставі якого регламентуються питання здійснення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів щодо дотримання трудового законодавства (законодавства про працю) уповноваженими на те суб'єктами; наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Порядку взаємодії Державної інспекції України з питань праці та державної служби зайнятості»¹³⁷, на підставі якого визначено порядок взаємодії Державної інспекції України з питань праці та державної служби зайнятості тощо.

Особливістю нормотворчої діяльності центральних органів виконавчої влади є те, що окремі нормативно-правові акти можуть ухвалюватися спільно двома або більше такими органами (як правило, спільний наказ). Свого часу спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального забезпечення України було затверджено «Інструкцію про порядок ведення трудових книжок»¹³⁸, на підставі якої визначено правила ведення трудових книжок. Як приклад, також можна привести: спільний наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві»¹³⁹, яким регламентуються умови та порядок професійного навчання працівників на виробництві; спільний наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»¹⁴⁰, на підставі якого визначено особливості оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення тощо.

Крім того, нормативно-правові акти з питань праці можуть ухвалювати окремі галузеві центральні органи виконавчої влади. Як приклад, наказом Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики затверджено Класифікатор професій (набув чинності з 01.11.2010 р.)¹⁴¹, який передбачає їх перелік; наказ Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»¹⁴², на підставі якого визначено умови оплати праці, затверджено схеми тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ; наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик посад працівників науково-дослідних установ судових експертиз Міністерства юстиції України»¹⁴³, на підставі якого визначено кваліфікаційні характеристики посад працівників науково-дослідних установ

судових експертиз Міністерства юстиції України тощо.

Також окрему ланку в системі підзаконних нормативно-правових актів України відіграють правові акти нормативного характеру інших органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, а також рішення нормативного характеру, ухвалені на місцевих референдумах. Допоміжну роль у системі трудового законодавства відіграють нормативні акти колишнього Союзу РСР¹⁴⁴, Української РСР, які можуть застосовуватись до відносин з питань праці за умови, якщо вони не врегульовані актами чинного законодавства України та якщо такі акти відповідають Конституції та законам України. Слід зауважити, що застосування таких актів, які за своєю суттю не відповідають стану розвитку суспільства і держави з питань праці, має тимчасовий характер, до ухвалення новітнього трудового законодавства України.

5. Локальні нормативні акти як джерела трудового права

Своєрідність системи джерел трудового права значною мірою характеризує те, що вони можуть формуватися під дією локальної нормотворчості безпосередньо суб'єктів правовідносин з питань праці. Як відомо, призначення локальної нормотворчості полягає в тому, щоб: по-перше, заповнити прогалини чинного трудового законодавства; по-друге, пристосувати норми чинного трудового законодавства до конкретних місцевих умов праці (у певного роботодавця); по-третє, врахувати потреби та інтереси працівників і роботодавця з питань праці. Слід відзначити, що локальна нормотворчість у нашій державі має правообмежувальний характер. Це означає, що її здійснення є можливим за таких умов: 1) коли це дозволено законом; 2) коли законом визначена процедура її здійснення; 3) предмет правового регулювання визначається з урахуванням положень закону. Тобто по суті, це означає, що у процесі локальної нормотворчості суб'єкти правовідносин з питань праці діють відповідно до принципу «дозволено лише те, що передбачено законом».

Результатом локальної нормотворчості є ухвалення нормативних актів локальної дії, тобто локальних нормативних актів.

Локальні нормативні акти – це вид нормативно-правових актів, які ухвалюються роботодавцем, як правило, в узгоджувально-договірному порядку з колективом працівників (професійною спілкою) з метою правового регулювання відносин з питань праці відповідно та у межах актів трудового законодавства.

Характерними рисами локальних нормативних актів є наступні:

- а) ухвалюються відповідно до КЗпП та інших актів трудового законодавства України; б) виступають результатом локальної нормотворчості роботодавця та колективу працівників, їх уповноважених органів (посадових осіб); в) містять локальні норми трудового права; г) як правило, мають узгоджувально-договірний характер; г) не можуть погіршувати правового становища працівників у порівнянні з актами трудового законодавства та соціального партнерства; д) виступають правовою ос-

новою для укладення трудових договорів; е) мають локальну сферу дії (поширюються на роботодавця і колектив працівників); є) мають, як правило, строковий характер; ж) мають бути доступними для усіх працівників (розміщуються на видних місцях).

Одним із основних локальних нормативних актів залишаються правила внутрішнього трудового розпорядку. КЗпП України (ст. 142) передбачає, що трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил. Такі Правила відповідно до КЗпП України (ст. 143) можуть передбачати застосування до працівників підприємств, установ, організацій будь-яких заохочень, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Основними змістовними елементами типових правил внутрішнього трудового розпорядку є наступні: 1) загальні положення щодо дотримання трудової дисципліни; 2) порядок прийняття та звільнення працівників з роботи; 3) основні права та обов'язки працівників; 4) основні обов'язки роботодавця; 5) робочий час та порядок його використання; 6) заохочення працівників за успіхи в роботі; 7) стягнення за порушення трудової дисципліни.

Свого часу типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників та службовців підприємств, установ та організацій були затверджені ще Державним комітетом з питань праці та соціальних питань Союзу РСР¹⁴⁵. Також в Україні діють типові правила внутрішнього трудового розпорядку в окремих сферах суспільного життя¹⁴⁶. Очевидно, що сьогодні вже назріла потреба ухвалення новітніх, сучасних типових правил внутрішнього трудового розпорядку, які б забезпечували дотримання трудової дисципліни та стимулювання морального, ділового і професійного зростання працівників, мотивацію їх до підвищення якості і продуктивності праці.

Також важлива роль у системі локальних нормативних актів належить колективному договору (ст.ст. 10–20 КЗпП України), який укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, роботодавців та уповноважених ними органів. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. При цьому він може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.

Слід підкреслити, що відповідно до КЗпП України (ст. 13) зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. 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 форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (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; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Як локальний нормативний акт колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним трудовим законодавством, актами соціального партнерства вищого рівня гарантії, соціально-побутові пільги тощо. У відносинах між роботодавцем та колективом працівників можуть ухвалюватися й інші локальні нормативні акти (наприклад, графіки змінності, технічні правила, положення про охорону праці, положення про преміювання тощо).

Принагідно зауважити, що проект ТК передбачає можливість ухвалення нормативних актів самостійно роботодавцем. Зокрема, передбачається, що роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. При цьому нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору. Також роботодавець повинен доводити прийняті нормативні акти до відома всіх працівників. Якщо нормативний акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під розписку у триденний строк. Такі новели проекту ТК видаються неприйнятними, оскільки, по суті, роботодавець отримуватиме мотивацію до локальної нормотворчості поза врахуванням позиції працівників. Очевидно, такий підхід порушуватиме баланс інтересів працівників і роботодавця з питань праці та суперечитиме засадам правового регулювання праці в умовах соціальної держави.

Здійснення в Україні ринкових реформ з питань праці, реформування трудових відносин на демократичних, соціальних засадах розвитку суспільства та держави передбачає розширення сфери локальної нормотворчості на основі урахування міжнародних та європейських традицій і стандартів.

6. Місце рішень судової гілки влади у системі джерел трудового права

Здійснення в Україні демократичних реформ, спрямованих на гармонійне поєднання інтересів суспільства, особи і держави, передбачає формування новітніх підходів сучасного розуміння державної влади, її інститутів. Особливого значення у цьому плані набуває судова гілка влади, призначення якої, насамперед, полягає в тому, щоб: по-перше, забезпечити паритетний баланс у функціонуванні законодавчої і виконавчої влади; по-друге, забезпечити судовий контроль за дотриманням встановленого в суспільстві і державі правопорядку, прав та свобод людини. В юридичній літературі наголошується на тому, що судова влада – одна із гілок влади, основною метою якої є здійснення правосуддя, а найважливішим завданням – розгляд та вирішення правових спорів, забезпечення балансу свободи у суспільстві та обов'язку виконання законів.

Першим суттєвим кроком на шляху утвердження судової гілки влади в Україні стало ухвалення Конституції України (ст. 6), якою передбачено, що державна влада здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову. Концептуальні засади функціонування судової гілки влади впливають із змісту Основного Закону України (розділ VIII «Правосуддя» (ст.ст. 124–130)). До таких засад можна віднести наступні: 1) правосуддя в Україні здійснюється виключно судами; 2) делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються; 3) юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі; 4) судочинство здійснюється Конституційним Судом України та судами загальної юрисдикції; 5) судові рішення ухвалюються судами іменем України і є обов'язковими до виконання на всій території України; 6) незалежність і недоторканність суддів гарантуються Конституцією і законами України; 7) правосуддя здійснюють професійні судді та, у визначених законом випадках, народні засідателі і присяжні тощо. Слідуючи змісту таких засад, буде доречним вказати на те, що судова гілка влади наділена сукупністю владних повноважень по здійсненню правосуддя, які дозволяють впливати на стан належного функціонування (конституційності та/або законності) системи джерел права. Враховуючи те, що в Україні розпочато черговий етап судово-правової реформи в Україні, відповідні положення Основного Закону України з питань правосуддя перебувають у стадії удосконалення¹⁴⁸.

Складний процес становлення в Україні системи джерел трудового права засвідчує, що значення судової практики залишається достатньо важливим у контексті її подальшого розвитку. Адже за своєю суттю судова практика покликана: 1) виявляти прогалини у правовому регулюванні питань праці; 2) сприяти більш чіткому та однозначному тлумаченню і застосуванню положень актів трудового законодавства; 3) забезпечувати дієвий захист прав та інтересів суб'єктів правовідносин з питань праці.

По-перше, забезпеченню конституційності системи джерел трудово-

го права покликаний сприяти Конституційний Суд України. За змістом Конституції України (ст. 147) Конституційний Суд України є єдиним органом конституційної юрисдикції в Україні. Відповідно до свого конституційно-правового призначення (розділ XII «Конституційний Суд України» (ст.ст. 147–153, Закон України «Про Конституційний Суд України»¹⁴⁹) Конституційний Суд України вирішує питання про відповідність законів та інших правових актів Конституції України і дає офіційне тлумачення Конституції України та законів України. Тому його основним завданням є гарантування верховенства Конституції України як Основного Закону держави на всій території України. До повноважень Конституційного Суду України належить: 1) вирішення питань про відповідність Конституції України (конституційність): законів та інших правових актів Верховної Ради України; актів Президента України; актів Кабінету Міністрів України; правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим; 2) офіційне тлумачення Конституції України та законів України. Відповідно по позиції Конституційного Суду України¹⁵⁰ до повноважень Конституційного Суду України належить, зокрема, вирішення питань щодо відповідності Конституції України (конституційності) правових актів Верховної Ради України та Президента України, до яких віднесені як нормативно-правові, так і індивідуально-правові акти. Також слід підкреслити, що із зазначених питань Конституційний Суд України ухвалює рішення, які є обов'язковими до виконання на території України, остаточними і не можуть бути оскаржені.

Ще однією принциповою рисою повноважень Конституційного Суду України є те, що закони та інші правові акти за рішенням Конституційного Суду України визнаються неконституційними повністю чи в окремій частині, якщо вони не відповідають Конституції України або якщо була порушена встановлена Конституцією України процедура їх розгляду, ухвалення або набрання ними чинності. Крім того, закони, інші правові акти або їх окремі положення, що визнані неконституційними, втрачають чинність з дня ухвалення Конституційним Судом України рішення про їх неконституційність (ст. 152 Конституції України). Щодо виконання відповідних рішень Конституційним Судом України¹⁵¹ роз'яснено, що закони, інші правові акти або їх окремі положення, визнані неконституційними, не підлягають застосуванню як такі, що відповідно до частини другої статті 152 Конституції України втратили чинність з дня ухвалення Конституційним Судом України рішення про їх неконституційність.

Конституційним Судом України ухвалено достатньо велику кількість рішень з питань праці. Так, наприклад, Рішенням Конституційного Суду України (справа про профспілку, що діє на підприємстві)¹⁵² роз'яснено, що поняттям «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», яке вживається в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України, охоплюється будь-яка професійна спілка (профспілкова організація), яка відповідно до Кон-

ституції та законів України утворена на підприємстві, в установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди. Також наголошено, що професійні спілки, які діють на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації, мають рівні права і є рівними перед законом, а питання про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником у передбачених законом випадках і порядку вирішує професійна спілка, яка діє на підприємстві, в установі, організації, членом якої є працівник. Рішенням Конституційного Суду України (справа про відшкодування моральної шкоди Фондом соціального страхування)¹⁵³ надано офіційне тлумачення «в аспекті конституційного звернення положення частини третьої статті 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» треба розуміти як визначення порядку, процедури та розмірів відшкодування Фондом соціального страхування від нещасних випадків моральної (немайнової) шкоди, заподіяної умовами виробництва, в окремому випадку – лише у разі відсутності втрати потерпілим професійної працездатності. Зазначене положення не виключає обов'язку Фонду відшкодовувати моральну шкоду, заподіяну умовами виробництва, в інших випадках, коли здійснення права застрахованих на відшкодування моральної (немайнової) шкоди, заподіяної умовами виробництва, має забезпечуватися Фондом на підставі статей 1, 5, 6, 13, 21 та частини третьої статті 28 цього Закону всім потерпілим, у тому числі в разі тимчасової, стійкої, часткової чи повної втрати професійної працездатності. Також Конституційний Суд України роз'яснив, що під шкодою, яка не спричинила втрати потерпілим професійної працездатності, треба розуміти таку шкоду, за якої не втрачається здатність працівника до роботи за своєю професією (фахом) і кваліфікацією або за іншою адекватною їй професією (фахом). Рішенням Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці»¹⁵⁴ визначено, що «в аспекті конституційного звернення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України у системному зв'язку з положеннями статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР зі змінами необхідно розуміти так, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці не обмежується будь-яким строком звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, зокрема й за час простою, який мав місце не з вини працівника, незалежно

від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат». Рішенням Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Стріхаря Володимира Васильовича щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 2371 цього кодексу¹⁵⁵ вказано, що «в аспекті конституційного звернення положення частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 116, 117, 2371 цього кодексу слід розуміти так, що для звернення працівника до суду із заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку при звільненні та про відшкодування завданої при цьому моральної шкоди встановлено тримісячний строк, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розрахувався». Також Конституційним Судом України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України¹⁵⁶ надано офіційне тлумачення «в аспекті конституційного звернення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України слід розуміти так, що у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати як складових належної працівнику заробітної плати без обмеження будь-яким строком незалежно від того, чи були такі суми нараховані роботодавцем». Виходячи з цього, буде доречним наголосити, що рішення Конституційного Суду України, з огляду на їх конституційно-правову природу, забезпечують конституційність системи джерел трудового права. У зв'язку з цим до основних особливостей рішень Конституційного Суду України можна віднести наступні: 1) забезпечують конституційний контроль за системою джерел трудового права; 2) забезпечують конституційність (неконституційність) окремих джерел трудового права, їх положень; 3) містять офіційне тлумачення Конституції та законів України з питань праці; 4) підлягають багаторазовому застосуванню, мають загальнообов'язковий характер на території України; 5) є остаточними та не можуть бути оскарженими; 6) підлягають оприлюдненню; 7) характеризуються як допоміжні джерела трудового права. По-друге, важливим кроком на шляху просування нашої держави по впровадженню європейських цінностей та стандартів з питань правосуддя стала ратифікація Конвенції Ради Європи про захист прав людини та основоположних свобод¹⁵⁷. Цією Конвенцією було визнано право кожного на справедливий суд (ст. 6), тобто на справедливий і публічний розгляд справи упродовж розумного строку незалежним і безсто-

роннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього кримінального обвинувачення. Доречно наголосити, що судові рішення проголошуються публічно, але преса і публіка можуть бути не допущені в зал засідань протягом усього судового розгляду або його частини в інтересах моралі, громадського порядку чи національної безпеки в демократичному суспільстві, якщо того вимагають інтереси неповнолітніх або захист приватного життя сторін, або – тією мірою, що визнана судом суворо необхідною, – коли за особливих обставин публічність розгляду може зашкодити інтересам правосуддя. Серед новел Конвенції є запровадження Європейського суду з прав людини (ст. 19). Цей міжнародно-правовий акт передбачає, що для забезпечення дотримання Високими Договірними Сторонами їхніх зобов'язань за Конвенцією та протоколами до неї створюється Європейський суд з прав людини, який функціонує на постійній основі. Слід наголосити, що юрисдикція Суду поширюється на всі питання тлумачення і застосування Конвенції та протоколів до неї. Крім того, Суд може брати справу до розгляду лише після того, як було вичерпано всі національні засоби юридичного захисту, згідно із загальноновизнаними принципами міжнародного права, і впродовж шести місяців від дати ухвалення остаточного рішення на національному рівні. Доречно відзначити, що в Україні запроваджено законодавчий механізм виконання рішень Європейського суду з прав людини¹⁵⁸. Суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику ЄСПЛ як джерело права. Практика ЄСПЛ формується. Як приклад, можна привести Рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Олександр Волков проти України» (заява № 21722/11) з питань порушень положень Конвенції під час звільнення з посади судді Верховного Суду України¹⁵⁹. Виходячи з цього, буде доречним наголосити, що рішення ЄСПЛ з питань захисту трудових прав, з огляду на їх правову природу, забезпечують належний міжнародний судовий контроль за правильністю застосування актів трудового законодавства. У зв'язку з цим до основних особливостей рішень ЄСПЛ можна віднести наступні: 1) забезпечують міжнародний судовий контроль за системою актів трудового законодавства, трудових прав та свобод особи; 2) забезпечують формування єдиної судової практики з питань застосування актів трудового законодавства; 3) мають обов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень та правовідносин з питань праці; 4) підлягають багаторазовому застосуванню; 5) є остаточними та не можуть бути оскарженими; 6) підлягають оприлюдненню; 7) виступають своєрідним орієнтиром удосконалення актів трудового законодавства під дією практики ЄСПЛ; 8) виступають як джерело трудового права.

По-третє, забезпеченню законності системи джерел трудового права покликаний сприяти Верховний Суд України – найвищий судовий орган у системі судів загальної юрисдикції (ст. 125 Конституції України,

Закони України «Про судоустрій і статус суддів»¹⁶⁰, «Про забезпечення права на справедливий суд»¹⁶¹ тощо). Верховний Суд України є найвищим судовим органом у системі судів загальної юрисдикції України, який забезпечує єдність судової практики у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом. Верховний Суд України відповідно до своїх повноважень: 1) здійснює правосуддя в порядку, встановленому процесуальним законом; 2) здійснює аналіз судової статистики, узагальнення судової практики; 3) надає висновки щодо проектів законодавчих актів, які стосуються судоустрою, судочинства, статусу суддів, виконання судових рішень та інших питань, пов'язаних із функціонуванням судової системи України; 4) надає висновок про наявність чи відсутність у діяннях, у яких звинувачується Президент України, ознак державної зради або іншого злочину; вносить за зверненням Верховної Ради України письмове подання про неможливість виконання Президентом України своїх повноважень за станом здоров'я; 5) звертається до Конституційного Суду України щодо конституційності законів, інших правових актів, а також щодо офіційного тлумачення Конституції та законів України; 6) забезпечує однакове застосування норм права судами різних спеціалізацій у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом; 7) здійснює інші повноваження, визначені законом.

За змістом ЦПК України (ст. 353) Верховний Суд України переглядає судові рішення у цивільних справах виключно з підстав і в порядку, встановлених цим Кодексом. Також Кодексом передбачено (ст. 355), що заява про перегляд судових рішень у цивільних справах може бути подана виключно з підстав: по-перше, неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права, що потягло ухвалення різних за змістом судових рішень у подібних правовідносинах; по-друге, встановлення міжнародною судовою установою, юрисдикція якої визнана Україною, порушення Україною міжнародних зобов'язань при вирішенні справи судом. При цьому варто наголосити, що згідно з нормами ЦПК України (ст. 360-7) висновок Верховного Суду України щодо застосування норми права, викладений у його постанові, прийнятій за результатами розгляду справи з підстав, передбачених пунктами 1 і 2 частини першої статті 355 цього Кодексу, є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права. Висновок щодо застосування норм права, викладений у постанові Верховного Суду України, має враховуватися іншими судами загальної юрисдикції при застосуванні таких норм права. Суд має право відступити від правової позиції, викладеної у висновках Верховного Суду України, з одночасним наведенням відповідних мотивів. Невиконання судових рішень тягне за собою відповідальність, установлену законом. Постанови Верховного Суду України, прийняті за результатами розгляду заяв про перегляд судового рішення, підлягають опублікуванню на офіційному веб-сайті Верховного Суду України не пізніше як че-

рез п'ятнадцять днів з дня їх прийняття. Сьогодні практика Верховного Суду України з цих питань активно формується.

Виходячи з цього, буде доречним наголосити, що рішення Верховного Суду з питань неоднакового застосування судами норм трудового права, з огляду на їх правову природу, забезпечують правомірність системи джерел. У зв'язку з цим до основних особливостей рішень Верховного Суду України можна віднести наступні: 1) забезпечують національний судовий контроль за системою джерел трудового права; 2) забезпечують формування єдиної судової практики з питань неоднакового застосування судами (судом) касаційної інстанції норм трудового права; 3) мають обов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень, у тому числі судів з питань застосування відповідного нормативно-правового акту з питань праці; 4) підлягають багаторазовому застосуванню та підлягають фактичному врахуванню безпосередньо суб'єктами правовідносин з питань праці; 5) є остаточними та не можуть бути оскарженими; 6) підлягають оприлюдненню на офіційному веб-сайті Верховного Суду України; 7) характеризуються як допоміжні джерела трудового права.

За змістом чинного законодавства, Пленум Верховного Суду України є колегіальним органом, повноваження якого визначаються Конституцією України та цим Законом. До складу Пленуму Верховного Суду України входять усі судді Верховного Суду України. Пленум Верховного Суду України, відповідно до свої повноважень: 1) обирає на посади та звільняє з посад Голову Верховного Суду України, Першого заступника Голови Верховного Суду України, заступників Голови Верховного Суду України у порядку, встановленому цим Законом; 2) призначає на посаду з числа суддів Верховного Суду України за поданням Голови Верховного Суду України та звільняє з посади секретаря Пленуму Верховного Суду України; 3) заслуховує інформацію Голови Верховного Суду України, Першого заступника Голови Верховного Суду України, заступників Голови Верховного Суду України про їх діяльність; 4) надає висновки щодо проектів законодавчих актів, які стосуються судової системи та діяльності Верховного Суду України; 5) приймає рішення про звернення до Конституційного Суду України з питань конституційності законів та інших правових актів, а також щодо офіційного тлумачення Конституції та законів України; 6) надає висновки про наявність чи відсутність у діяннях, в яких звинувачується Президент України, ознак державної зради або іншого злочину; вносить за зверненням Верховної Ради України письмове подання про неможливість виконання Президентом України своїх повноважень за станом здоров'я; 7) затверджує Регламент Пленуму Верховного Суду України; 8) розглядає та вирішує інші питання, віднесені законом до його повноважень.

Як відомо, свого часу Пленум Верховного Суду України наділявся повноваженнями щодо надання керівних роз'яснень з питань застосування законодавства¹⁶². У зв'язку з цим Пленумом Верховного Суду

України було ухвалено низку постанов з вищезазначених питань. Насамперед до таких актів варто віднести Постанову Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»¹⁶³, на підставі якої узагальнено судову практику з питань застосування окремих положень КЗпП України щодо укладення, виконання та припинення дії трудового договору. Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»¹⁶⁴ надано керівні роз'яснення, виходячи з того, що Конституцією України кожній людині гарантовано право звернутись до суду для захисту своїх конституційних прав і свобод. Конституція має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії. Це зобов'язує суди при розгляді конкретних справ керуватись насамперед нормами Конституції України. Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці»¹⁶⁵ надано керівні роз'яснення щодо застосування законодавства про оплату праці, виходячи з того, що деякі суди допускають помилки в застосуванні законодавства, яке регулює це питання, іноді за його нормами вирішують спори, що виникають з цивільних правовідносин, зокрема про стягнення дивідендів, виплату паїв та часток із майна кооперативів, колективних, орендних підприємств, господарських товариств тощо. У зв'язку з цим до основних особливостей постанов Пленуму Верховного Суду України можна віднести наступні: 1) забезпечують судовий контроль за функціонуванням системою джерел трудового права; 2) забезпечують формування єдиної судової практики з питань застосування трудового законодавства; 3) мають рекомендаційний характер для суб'єктів владних повноважень і правовідносин з питань праці; 4) підлягають багаторазовому застосуванню з питань праці; 5) є остаточними та не можуть бути оскарженими; 6) підлягають як правило, оприлюдненню; 7) характеризуються як допоміжні джерела трудового права. Слід відзначити, що судовою практика Верховного Суду України щодо реалізації повноважень з питань перегляду справ у разі неоднозначного застосування норм трудового права не має цілісного характеру, що негативно позначається на її доступності. Логічно, щоб відповідні рішення Верховного Суду України мали більшу сферу оприлюднення. Як варіант підвищення ефективності впливу Верховного Суду України на судову практику, видається доцільним легалізувати повноваження Пленуму щодо надання офіційних роз'яснень положень законодавства. Окрему ланку у системі судів загальної юрисдикції відіграють адміністративні суди, тобто суди загальної юрисдикції, до компетенції яких віднесено розгляд і вирішення адміністративних справ у порядку, передбаченому КАС України. Як відомо, завданням адміністративного судочинства є захист прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб у сфері публічно-правових відносин від порушень з боку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб, інших суб'єктів при здійсненні

ними владних управлінських функцій на основі законодавства, в тому числі на виконання делегованих повноважень шляхом справедливого, неупередженого та своєчасного розгляду адміністративних справ. При цьому до адміністративних судів можуть бути оскаржені будь-які рішення, дії чи бездіяльність суб'єктів владних повноважень, крім випадків, коли щодо таких рішень, дій чи бездіяльності Конституцією чи законами України встановлено інший порядок судового провадження. За змістом КАС України (ст. 17) юрисдикція адміністративних судів поширюється на правовідносини, що виникають у зв'язку із здійсненням суб'єктом владних повноважень владних управлінських функцій, а також у зв'язку з публічним формуванням суб'єкта владних повноважень шляхом виборів або референдуму. Також юрисдикція адміністративних судів поширюється на публічно-правові спори, зокрема: 1) спори фізичних чи юридичних осіб із суб'єктом владних повноважень щодо оскарження його рішень (нормативно-правових актів чи правових актів індивідуальної дії), дій чи бездіяльності; 2) спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби; 3) спори між суб'єктами владних повноважень з приводу реалізації їхньої компетенції у сфері управління, у тому числі делегованих повноважень; 4) спори, що виникають з приводу укладання, виконання, припинення, скасування чи визнання нечинними адміністративних договорів; 5) спори за зверненням суб'єкта владних повноважень у випадках, встановлених Конституцією та законами України; 6) спори щодо правовідносин, пов'язаних з виборчим процесом чи процесом референдуму; 7) спори фізичних чи юридичних осіб із розпорядником публічної інформації щодо оскарження його рішень, дій чи бездіяльності у частині доступу до публічної інформації. Водночас юрисдикція адміністративних судів не поширюється на публічно-правові справи: 1) що віднесені до юрисдикції Конституційного Суду України; 2) що належить вирішувати в порядку кримінального судочинства; 3) про накладення адміністративних стягнень; 4) щодо відносин, які відповідно до закону, статуту (положення) об'єднання громадян віднесені до його внутрішньої діяльності або виключної компетенції.

Враховуючи зазначене, та з урахуванням вимог КАС України (ст.ст. 171–171-1), адміністративні суди здійснюють судовий контроль за правомірністю (законністю) окремих актів трудового законодавства, зокрема, постанов Верховної Ради України, указів та розпоряджень Президента України, постанов та розпоряджень Кабінету Міністрів України, постанов Верховної Ради АРК; нормативно-правових актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів АРК, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, інших суб'єктів владних повноважень.

У зв'язку з цим до основних особливостей рішень адміністративних судів з питань забезпечення правомірності (законності) актів трудового законодавства можна віднести наступні: 1) забезпечують судовий конт-

роль за правомірністю (законністю) системи актів трудового права (крім Конституції, законів та міжнародних договорів); 2) забезпечують визнання неправомірними (незаконними) окремих актів трудового законодавства, які були ухвалені (видані) з порушеннями актів законодавства вищої юридичної сили; 3) мають обов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень і правовідносин з питань праці; 4) підлягають багаторазовому застосуванню з питань праці; 5) можуть бути оскаржені у порядку, передбаченому КАС України; 6) як правило, підлягають оприлюдненню; 7) характеризуються як допоміжні джерела трудового права.

Контрольні завдання:

1. Розкрийте засади ієрархічної структури джерел трудового права.
2. Визначте ознаки конвенцій МОП.
3. Окресліть тенденції кодифікації трудового законодавства та її значення.
4. Визначте особливості рішень Європейського суду з прав людини у системі джерел трудового права.