

Лекція 2

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

1. Поняття трудових правовідносин та умови їх виникнення.
2. Правосуб'єктність учасників трудових правовідносин.

1. Поняття трудових правовідносин та умови їх виникнення

Упродовж всього людського існування від настання певного віку і до його завершення люди, обираючи сферу своєї діяльності, професію, вступають у найрізноманітніші трудові відносини – укладають трудовий договір, одержують винагороду за свою працю, ідуть у відпустки, стають учасниками трудових спорів та ін.

Під час визначення сфери суспільних відносин, що формують предмет трудового права як самостійної галузі права, простежуємо *вузьке та широке розуміння змісту поняття «трудові правовідносини»*.

У вузькому розумінні поняття трудових правовідносин визначається як сфера тих відносин, які виникають на підставі трудового договору; всі ж інші відносини, що також становлять предмет трудового права, вчені вважають пов'язаними з трудовими. У широкому розумінні трудові правовідносини визначають як усі суспільні відносини, що врегульовані нормами трудового права. Це – врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають унаслідок укладення трудового договору, а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем роботи та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за дотриманням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян.

Але суспільні відносини, які виникають під час використання найманої праці, потребують обов'язкового правового регулювання. У системі правовідносин, що регулюються трудовим правом, трудовим правовідносинам належить головна роль, оскільки саме вони визначають необхідність створення та розвитку всіх інших, похідних від них відносин, беручи до уваги і ті випадки, коли трудові відносини не виникають: між директором театру і трупом артистів – гастролерів – у цьому разі є цивільні правовідносини; у випадку так званого сумісного підряду, коли члени сім'ї згуртовуються і укладають договір на виконання конкретних робіт на користь фізичних чи юридичних осіб. Тут є спільна діяльність, яка повинна бути оформлена договором (ст. 1130 ЦК України), згідно із яким учасники зобов'язуються діяти спільно для досягнення певної мети (виконувати ту чи іншу роботу, яка не суперечить чинному законодавству).

Поняття «трудові правовідносини» вперше ввів у теорію радянського трудового права І. Войтинський, назвавши його «центральною поняттям у галузі трудового права», і довів його нетотожність терміну «трудовий договір». Водночас автор, обґрунтовуючи специфіку предмета трудового права, головною його ознакою вважав несамотійність праці найманого працівника.

Та передусім необхідно остаточно з'ясувати, чи можна називати трудовими всі відносини, які належать до предмета трудового права, чи лише ті, які становлять його основу (є власне трудовими). Неоднозначність поняття трудових правовідносин, своєю чергою, зумовлює виникнення низки інших питань, а саме: хто може бути сторонами цих відносин: тільки роботодавець і працівник чи, крім них, інші суб'єкти; що є підставою виникнення трудових правовідносин, чи є трудовий договір єдиною підставою, а відтак й проблема з'ясування того, чи всі суспільні трудові відносини, незалежно від підстав їх виникнення, належать до предмета трудового права, є невирішеною.

У науці трудового права у поняття «трудові правовідносини» вкладається різний зміст. Є такі основні погляди:

Перша позиція полягає у тому, що трудовими правовідносинами необхідно вважати тільки правовідносини між роботодавцем і працівником, лише ці правовідносини опосередковують трудову діяльність, інші ж пов'язані з ними, але безпосередньо трудовими не є. Так, М. Александров та інші відомі вчені терміном «трудові відносини» позначали тільки індивідуальні відносини працівників із підприємствами, установами, організаціями з приводу їх праці в суспільному виробництві. Всі інші відносини, що входять до предмета трудового права, вони називали «похідними», «тісно пов'язаними» з трудовими.

Згідно з *другою позицією* до трудових правовідносин належать усі відносини, опосередковані нормами трудового права, подальша класифікація (на індивідуальні, колективні та ін.) проводиться всередині широкого поняття «трудові правовідносини». Вся сфера відносин між працівником і підприємством, відносин з приводу трудової діяльності працівника на підприємстві охоплюється трудовими правовідносинами. Нині аналогічну позицію займає П. Пилипенко, який пропонує трудовими правовідносинами називати не лише власне трудові, а й відносини колективно-трудові та з приводу працевлаштування, нагляду і контролю, навчання і перекваліфікації на виробництві та розгляду трудових спорів.

Отож, трудові правовідносини – категорія складна, яка охоплює низку більш простих правових зв'язків: про виконання роботи за певною трудовою функцією, оплату праці, роботу протягом установленого часу тощо. Проте за будь-якого підходу не виникає сумніву, що основне місце в системі трудових правовідносин належить правовідносинам між роботодавцем і працівником, змістом яких є трудова діяльність працівника, формою – трудовий договір.

Трудовий договір (контракт) є *правовою підставою* для виникнення трудових правовідносин, а самі правовідносини – це трудовий договір у дії. Сторони трудових правовідносин – роботодавець і працівник. Головний обов'язок працівника – виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою за внутрішнім трудовим розпорядком. Головний же обов'язок роботодавця – виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати встановлені умови праці.

Трудові правовідносини є органічною єдністю трьох типів юридичних відносин: індивідуального, колективного й організаційного. Головним стрижнем сукупних трудових правовідносин є індивідуальні трудові правовідносини, що юридично оформлюють застосування праці конкретного працівника, який реалізує свою робочу силу.

Трудові відносини тому й називаються трудовими, що в їх основі є праця, діяльність трудова, процес праці, а не її організація чи управління. Коли йдеться про трудові відносини, ми маємо на увазі тривалий і систематичний процес праці, систематичну оплату праці, застосування живої праці, виконання певної трудової функції. Тому *трудові правовідносини* можна визначити як відносини, врегульовані нормами трудового права, які виникають через трудовий договір між роботодавцем і працівником, одночасно трудові правовідносини – це юридична форма вираження суспільно-трудова відносин, які виникають на двосторонній основі: між власником або уповноваженим ним органом і працівником.

Підставою виникнення трудових правовідносин є юридичний факт, конкретна обставина, з якою правова норма пов'язує певні правові наслідки.

Можна виокремити низку ознак, що характерні індивідуальним трудовим правовідносинам як одному із видів трудових правовідносин:

1) для виникнення індивідуальних трудових правовідносин характерним є договірний характер: вони виникають на підставі трудового договору. Для окремих професійних категорій працівників з огляду на їх особливий правовий статус для виникнення індивідуальних трудових правовідносин потрібний складний юридичний факт, до якого, крім трудового договору, входять також інші юридичні факти (акт обрання, затвердження тощо);

2) сторонами цих правовідносин є працівник та роботодавець;

3) індивідуальні трудові правовідносини виникають унаслідок вільного волевиявлення сторін;

4) існування індивідуальних трудових правовідносин є передумовою виникнення інших видів правовідносин, що пов'язані з трудовими (наприклад, зайнятості, працевлаштування, вирішення трудових спорів та ін.);

5) індивідуальні трудові правовідносини мають складний характер: їх зміст не вичерпується одним набором кореспондуючих прав і обов'язків працівника та роботодавця. Ці права й обов'язки повинні відповідати моделі загального характеру, яка передбачена нормою трудового права. Проте зв'язок, який індивідуальні трудові правовідносини встановлюють між працівником та роботодавцем, завжди конкретний. Він виникає між певним визначеним працівником та роботодавцем; під час укладення трудового договору обумовлюються його суттєві умови;

6) індивідуальним трудовим правовідносинам характерний взаємний характер зобов'язань: обов'язок роботодавця створювати працівнику умови праці, необхідні для найефективнішого виконання трудової функції; обов'язок працівника – неухильно дотримуватись правил поведінки, встановлених законодавчими актами, локальними нормами та угодами сторін;

7) майновий аспект індивідуальних трудових правовідносин виявляється в їх оплатному характері: за роботу, яку виконує, працівник отримує винагороду – заробітну плату;

8) організаційний аспект індивідуальних трудових правовідносин характеризується наявністю у відносинах елемента владного підпорядкування працівника роботодавцю: роботодавець наділений правом організувати трудову діяльність працівників за своїм бажанням, а працівник зобов'язаний підпорядковуватись вимогам роботодавця і дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку;

9) індивідуальні трудові правовідносини характеризуються особистим виконанням працівником визначених трудовою функцією обов'язків;

10) індивідуальні трудові правовідносини є тривалими: вони не припиняються з виконанням разового зобов'язання працівником. Предметом трудового договору виступає виконання працівником трудової функції – регулярної роботи, а не досягнення конкретного результату.

Отже, індивідуальні трудові правовідносини – тривалі правовідносини, які виникають на підставі вільного волевиявлення між працівником та роботодавцем; визначаються змістом та межами трудового договору; характеризуються особистим виконанням працівником визначених трудових обов'язків за відповідну оплату та владною підпорядкованістю працівника роботодавцю; є базовими у системі трудових правовідносин та становлять передумову існування всіх інших видів трудових правовідносин.

2. Правосуб'єктність учасників трудових правовідносин

Щоб стати учасником трудових відносин, потрібна наявність двох чинників – правоздатності та дієздатності конкретної особи і фізичної, і юридичної. Тобто можливість бути суб'єктами трудового права зумовлена наявністю трудової праводієздатності, що охоплює право- та дієздатність особи. Ці два правові явища в трудовому праві нерозривні, на відміну від цивільного права, в якому правоздатною особа стає з дня народження, а дієздатною у повному обсязі – з досягненням 18-річного віку. В трудовому праві працівник володіє єдиною праводієздатністю і в повному обсязі – з досягненням 16-річного віку, а в окремих, передбачених законом випадках, – з 15-річного і 14-річного віку (ст. 188 КЗпП). Саме з такого віку трудова праводієздатність має в своїй основі визначену трудовим законодавством здатність особи мати та реалізовувати трудові права й обов'язки, а також нести відповідальність за трудові правопорушення. Важливою особливістю є те, що ці елементи (права, обов'язки і відповідальність) виникають одночасно, взаємообумовлені й передбачені в єдиному терміні *«трудова правосуб'єктність»* – це комплексна категорія сучасного трудового права, що виражає здатність особи (фізичної чи юридичної) бути суб'єктом трудових правовідносин.

Проте трудова правосуб'єктність зумовлена наявністю в людини фактичної здатності до праці, яка залежить від двох чинників: 1) фізичного і 2) розумового розвитку. Ці чинники формуються, розвиваються, набувають сталого характеру й утворюють фактичну здатність людини до праці. Але така здатність нормами трудового права визнається лише тоді, коли особа стає спроможною до систематичної та регламентованої нормами права праці, що вимагає відповідної фізичної і розумової підготовки і зазвичай пов'язаної з досягненням особою певного віку.

Отже, фактична здатність до праці та здатність до праці як правова категорія (трудова правосуб'єктність) є не тотожними поняттями. Людина може бути здатна до праці нерегламентованої, епізодичного характеру ще до досягнення встановленого законодавством віку. З огляду на зміст ст. 188 КЗпП, здатність до праці як правова категорія настає з 16-річного віку і лише за згодою одного із батьків неповнолітнього чи особи, що їх замінює, як виняток, можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15 років, але для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу і осіб 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Сама собою правоздатність немає жодного реального блага. Це лише здатність до права, тобто здатність мати право, а останнє дає змогу володіти тим чи іншим благом, здійснювати певні дії, пред'являти вимоги. правоздатність є незмінною і не може бути більшою або меншою.

Для того, щоб бути активним суб'єктом трудових правовідносин, фізична особа має бути наділена безперечним елементом правосуб'єктності – дієздатністю. У трудовому праві дискусійним є визначення суті дієздатності. Її пояснюють як особливе, невіддільне від правоздатності, суспільне відношення; як елементарне правове відношення, яке полягає у визнанні державою здатності особи своїми діями набувати, змінювати та припиняти правові відносини; як властивість, стан особи.

Отже, трудова правосуб'єктність зумовлена:

- а) наявністю в особи здатності до праці систематичного та регламентованого нормами права характеру;
- б) досягненням особою 16-річного віку (у цьому разі настає повна трудова правосуб'єктність, оскільки такий працівник вправі самостійно укладати трудовий договір), а у виняткових випадках, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, може виникати з 15- або 14-річного віку.

Виникнення трудової правосуб'єктності не лише надає змогу особі вступати в трудові відносини, а й спрямоване на охорону її прав, що чітко виражено в імперативному характері (в беззастережному виконанні норм про трудову правосуб'єктність).

Беззастережне виконання норм про трудову правосуб'єктність означає:

- а) недопущення порушення норм про прийняття на роботу раніше зазначеного в законі віку;

- б) неможливість змінення правової норми за згодою сторін трудового договору;
- в) припинення трудових відносин, що виникли з порушенням норм про трудову правосуб'єктність;
- г) встановлення відповідальності винних осіб у разі порушення норм про трудову правосуб'єктність.

Трудова правосуб'єктність характеризується і тим, що охоплює не лише віковий критерій особи, яка укладає трудовий договір, а й вольовий критерій. Саме вольова здатність особи загалом із віковою здатністю до праці є комплексними чинниками, що зумовлюють реальне становище людини у вільному виборі конкретної трудової діяльності.

Вольовий чинник як одна зі складових трудової правосуб'єктності може сприяти позбавленню особи можливості бути суб'єктом трудового права. Але це вирішується лише в судовому порядку на основі медичних висновків. Суд може визнати особу недієздатною внаслідок відповідних захворювань і призначити опікуна. Водночас не варто поєднувати позбавлення особи можливості бути суб'єктом трудового права з можливим обмеженням окремих осіб у трудовій правосуб'єктності, котра, на відміну від позбавлення, може здійснюватися не лише судом, а й іншими, визначеними законодавством України, органами.

Позбавлення трудової правосуб'єктності залежить від стану здоров'я особи, і ні законодавство, ні суд не встановлюють строків щодо можливого відновлення трудової правосуб'єктності, тоді як обмеження трудової правосуб'єктності можливе тільки на певний строк і з підстав, визначених законодавством України. Відповідно до ст. 25-1 КЗпП, власник вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. Що ж стосується підприємств, установ, організацій державної форми власності, то порядок запровадження таких обмежень установлюється законодавством.

Важливою складовою трудової правосуб'єктності є комплекс трудових прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. Сукупність трудових прав і обов'язків, якими вони наділяються, створюють самостійну правову категорію, яка визначає їх правовий статус, котрим охоплюється широка система трудових прав, обов'язків, гарантій та відповідальності в разі порушення працівниками трудових функцій.

Характеристика трудової правосуб'єктності неможлива без виокремлення трудової деліктоздатності. За своєю суттю *трудова деліктоздатність* є здатністю учасника трудових відносин нести встановлену на підставі актів трудового законодавства юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків або ж забезпечення соціально-трудова гарантій.

Трудова деліктоздатність є своєрідною правовою моделлю забезпечення дотримання учасниками трудових відносин трудових прав та належне виконання ними трудових обов'язків, здійснення соціально-трудова гарантій. Оптимізація трудової деліктоздатності передбачає створення ефективніших механізмів функціонування юридичної відповідальності у трудовому праві: дисциплінарної та матеріальної.

Основними напрямками вдосконалення трудової деліктоздатності мають стати: законодавче закріплення вичерпного переліку умов та підстав застосування до учасників трудових відносин юридичної відповідальності; чітка процедура застосування до учасників трудових відносин юридичної відповідальності; чіткий законодавчий перелік загальних та спеціальних дисциплінарних стягнень; скасування матеріальної відповідальності найманих працівників у підвищеному розмірі; законодавче запровадження матеріальної відповідальності роботодавця.

Література

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів України про працю. Затверджений Законом № 322 – УІІ від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. додаток до № 50. – ст. 375.
3. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2019. 544 с.
4. Трудове право України: підручник. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Центр проблем імплементації європ. соц. права, Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.», Нац. ун-т «Остроз. акад.» ; за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. - 2-ге вид., стер. Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. 593 с.
5. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб.і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
6. Трудове право України: Підручник для ВНЗ. 5-те вид., перероб. і доп. Затверджено МОН / Болотіна Н.Б. К., 2008. 860 с.
7. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.