

Лекція 3-4

СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Суб'єкти трудового права України: поняття, класифікація.
2. Працівники як суб'єкти трудового права.
3. Правовий статус роботодавця як суб'єкта трудового права.
4. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права.
5. Професійні спілки як суб'єкт трудового права.
6. Організації роботодавців, їх об'єднання як суб'єкти трудового права.

1. Суб'єкти трудового права України: поняття, класифікація

Суб'єктами трудового права є учасники індивідуальних та колективних трудових правовідносин, які на підставі діючого законодавства мають трудові права та обов'язки. Основними суб'єктом трудового права являються *працівник* та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган або фізична особа – *роботодавець* як сторони трудових правовідносин.

Суб'єктами трудового права також являються:

1. Трудовий колектив, проявляє себе, як суб'єкт трудового права через створені органи: профспілкові органи, страйкові комітети, а також безпосередньо через загальні збори трудового колективу.

2. Профспілковий орган підприємства виступає суб'єктом трудового права, тому що основною компетенцією його являється захист трудових та соціально-економічних прав.

3. Організації роботодавців та їх об'єднання, які створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців в економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства.

4. Державні органи, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю.

Суб'єкти трудового права наділені **правовим статусом**, в зміст якого входять такі елементи:

- 1) трудова правосуб'єктність (право- та дієздатність);
- 2) трудова деліктоздатність;
- 3) основні трудові права та обов'язки;
- 4) юридичні гарантії цих прав та обов'язків;
- 5) відповідальність за невиконання трудових обов'язків.

Трудова правосуб'єктність (праводієздатність) — це надана законом можливість особи бути учасником трудових та пов'язаних з ними правовідносин. Вона охоплює: 1) правоздатність, тобто гарантовану законом можливість мати трудові права; 2) дієздатність, тобто здатність своїми діями набувати й реалізовувати права і обов'язки, а також нести за їх порушення юридичну відповідальність.

Основними особливостями суб'єктів трудового права є наступні:

- відображають суб'єктний склад сучасного трудового права;
- володіють трудовою правосуб'єктністю, що відображає їх правове становище;
- володіють системою трудових прав та обов'язків;
- володіють системою повноважень з питань праці відповідно до закону;
- можуть виступати суб'єктами юридичної відповідальності (дисциплінарної та матеріальної) за вчинення правопорушень з питань праці;
- можуть вступати у трудові та інші правовідносини з питань праці самостійно або через уповноважених представників (осіб); 7) обмеження трудової правосуб'єктності допускається відповідно до закону;
- припинення правосуб'єктності, як правило, пов'язується з припиненням існування самого суб'єкта трудового права.

Суб'єкти трудового права можна класифікувати на *індивідуальні та колективні*. Індивідуальні суб'єкти трудового права – це суб'єкти трудового права, носієм правових властивостей яких виступає фізична особа (людина). Ними можуть виступати працівник та роботодавець. Колективні суб'єкти трудового права – це суб'єкти трудового права, носієм правових властивостей яких виступають організації (колективні суб'єкти). Ними можуть виступати колектив працівників (трудоий колектив), професійна спілка, об'єднання (організації) професійних спілок та роботодавці тощо.

2. Працівники як суб'єкти трудового права України

Відповідно до п. 11 ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» **найманий працівник** — це фізична особа, яка працює за трудовим договором чи контрактом на підприємстві, установі, організації або у фізичної особи — роботодавця.

З моменту, коли фізична особа уклала трудовий договір і приступила до виконання своєї трудової функції, вона стає працівником, але для цього необхідна обов'язкова умова: наявність трудової правоздатності і трудової дієздатності. Працівником як однією із сторін трудових правовідносин може бути тільки фізична особа (громадяни України, іноземці, особи без громадянства), що має здатність до праці.

Для реалізації права на працю громадянин повинен володіти трудовою правосуб'єктністю. На відміну від цивільного права трудова правоздатність та дієздатність виникають одночасно. Трудова правосуб'єктність працівників виникає за загальним правилом з шістнадцяти років (у виняткових випадках за згодою одного з батьків можуть прийматись особи, які досягли п'ятнадцяти років). Для підготовки молоді до праці дозволяється приймати на роботу учнів з 14 років (ст.188 КЗпП).

Основними ознаками працівника є:

- отримання статусу фізичної особи, незалежно від громадянства;
- досягнення встановленого віку та інших умов вступу в трудові відносини;
- володіння правосуб'єктністю, що дозволяє вступати в трудові

правовідносини;

- наявність факту реалізації природної здатності до праці шляхом здійснення права на працю;
- укладення трудового договору та набрання ним чинності;
- наявність факту виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором;
- як правило, особиста участь у трудових правовідносинах за трудовим договором.

Категорії працюючих за наймом:

- 1) наймані працівники (залежна праця);
- 2) працівники, подібні до найманих (залежна праця з виконання державних функцій);
- 3) працюючі співвласники (поєднання самостійної та залежної праці).

Обов'язкові умови трудового договору, незалежно від категорії працюючих за наймом: гарантії зайнятості, охорона праці, праця жінок, молоді, інвалідів

Обмеження правоздатності може також полягати в обмеженні права громадянина виконувати певну роботу або займати певні посади. Підставами обмеження в суб'єктах трудових правовідносин є визнання особи в судовому порядку недієздатною; віковий ценз, наприклад, на виборні посади – з 18 років; також обмеження за станом здоров'я або за статтю, так ст. 190 КЗпП міститься норму про заборону залучення осіб молодше 18 років до важких робіт та робіт з шкідливими умовами праці.

Отже, щоб громадянин набув статусу працівника, тобто суб'єкта трудового права необхідні такі умови:

1. Трудова правосуб'єктність.
2. Вольовий ценз: ніхто не має права примушувати вступати в трудові правовідносини, інакше як за волею самого працівника.
3. Укладення трудового договору (ст. 2 КЗпП). Право займатися трудовою діяльністю мають також іноземці, особи без громадянства. Обсяг їх прав залежить від того, чи проживають вони в Україні постійно, чи іммігрували в Україну для працевлаштування.

Іноземці, які постійно проживають в Україні, мають право працювати на підприємствах, в установах і організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю нарівні з громадянами України, мають рівні з ними права і обов'язки. України.

Враховуючи положення Конституції, КЗпП, інших актів трудового законодавства України, до **основних прав працівників** можна віднести наступні:

- право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин;
- право на зайнятість і працевлаштування;
- право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;

- право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист;
- право на захист від безробіття;
- право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації;
- право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами;
- право працюючих жінок на особливий захист материнства;
- право осіб з інвалідністю та інших осіб, які повною мірою є неконкурентоспроможними на ринку праці, на трудову реабілітацію та професійну адаптацію;
- право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав;
- право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними;
- право на охорону праці, включаючи право на належні, безпечні і здорові умови праці;
- право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату;
- право на своєчасну виплату заробітної плати в повному розмірі;
- право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором;
- право на забезпечення державних гарантій і компенсацій;
- право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- право на робочий час не більше встановленої законом тривалості;
- право на відпочинок;
- право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів, а також трудового договору;
- право на об'єднання у колектив працівників (трудоий колектив) або професійну спілку;
- право на участь у веденні колективних переговорів;
- право на заохочення з питань праці;
- право на страйк;
- право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;
- право на захист від незаконного звільнення;
- право на звернення до роботодавця, інших уповноважених суб'єктів та органів з питань праці;
- право на захист своїх трудових прав у національних та міжнародних юрисдикційних органах.

Трудові права працівників можуть визначатися, конкретизуватися на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів тощо.

Виходячи із змісту положень Конституції, КЗпП, інших актів трудового законодавства України, *до основних обов'язків працівників* можна віднести наступні:

- особисте і сумлінне виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором;
- дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку;
- виконання встановлених норм праці;
- виконання завдань роботодавця;
- дотримання норм з охорони праці;
- дбайливе ставлення до майна роботодавця;
- негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна;
- повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі;
- повагу честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця;
- відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків;
- нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

Трудові обов'язки працівників можуть визначатися, конкретизуватися на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів тощо.

Соціально-трудові гарантії працівника включають систему передбачених нормами трудового права мінімальних стандартів, переваг та пільг, які надаються працівнику в трудових відносинах. Вони покликані посилювати дієвість та ефективність системи трудових прав. Соціально-трудові гарантії, як допоміжний елемент трудової правосуб'єктності працівника, можуть визначатися на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів та трудового договору.

У трудових правовідносинах працівники несуть дисциплінарну (ст.ст. 147–152 КЗпП України) та матеріальну відповідальність (ст.ст. 130–138 КЗпП України) за вчинення трудових правопорушень.

Припинення трудової правосуб'єктності працівника пов'язане, як правило, з припиненням його існування як фізичної особи (наприклад, смерть, оголошенням безвісно відсутнім чи померлим тощо) відповідно до чинного законодавства.

3. Правовий статус роботодавця як суб'єкта трудового права

Одним із суб'єктів трудового права є роботодавець. По-перше, роботодавець здійснює організацію та управління працею працівників. По-друге, роботодавець є стороною трудового договору, що забезпечує належні умови застосування праці працівників. По-третє, роботодавець виступає суб'єктом правовідносин з питань праці з іншими суб'єктами трудового права. По-четверте,

роботодавець виступає суб'єктом ухвалення актів соціального партнерства (колективний договір) і локальних нормативних актів.

Правова конструкція «роботодавець» у трудовому праві має узагальнюючий, універсальний характер. КЗпП України не містить визначення поняття «роботодавець», а, головним чином, використовує конструкцію «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа» (ст. 21). В актах трудового законодавства поняття «роботодавець» трактується як «власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» (ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права гарантії їх діяльності») або як «власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності, або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» (ст. 1 Закону України «Про охорону праці»). Подібні визначення містяться і в інших актах трудового законодавства.

З урахуванням проекту ТК України можна визначити, що **роботодавець** – це фізична або юридична особа, яка використовує найману працю відповідно до трудового договору. Основними *ознаками роботодавця* є наступні:

- а) отримання статусу юридичної або фізичної особи;
- б) досягнення встановленого віку для фізичної особи (повноліття);
- в) володіння трудовою (роботодавчою) правосуб'єктністю, що дозволяє вступати у правовідносини з питань праці;
- г) укладення трудового договору про використання найманої праці;
- д) можливість вступати у правовідносини з питань праці самостійно або через уповноважений орган (посадову особу).

Умовами набуття трудової (роботодавчої) правосуб'єктності є:

- вікова умова та умова про психічну зрілість (для фізичної особи) (набуття повноліття, особа може усвідомлювати свої дії у правовідносинах з питань праці, керувати ними, давати їм належну оцінку);
- державна реєстрація (для юридичної особи);
- трудово-правова умова (роботодавець має: затвердити штатний розпис; мати достатній фонд оплати праці; створити відповідну кількість робочих місць, забезпечити належні, здорові та безпечні умови праці).

Ядром правового становища роботодавця є система трудових прав та обов'язків. Виходячи із змісту положень Конституції та КЗпП, інших актів трудового законодавства України, **основними правами роботодавця є:**

- право на добір працівників, у тому числі шляхом тестування у випадках, передбачених законом;
- право на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками;
- право вимагати від працівника належного виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором;

- право вимагати від працівника дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, нормативних актів роботодавця, правил охорони праці, дбайливого ставлення до ввіреного йому майна;

- право на ведення колективних переговорів з метою укладання актів соціального партнерства, у тому числі колективних договорів;

- право заохочувати (мотивувати) працівників за результатами праці;

- право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення;

- право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків;

- право брати участь у локальній нормотворчості;

- право на створення організацій роботодавців;

- право на захист честі, гідності та ділової репутації;

- право на захист прав та інтересів шляхом звернення до відповідних юрисдикційних органів.

Трудові права роботодавця конкретизуються та деталізуються на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства та локальних нормативних актів тощо.

На підставі аналізу положень Конституції та КЗпП, інших актів трудового законодавства України можна виділити **наступні основні обов'язки роботодавця:**

- повага честі, гідності та інших особистих прав працівника;

- дотримання вимог трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів;

- створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці;

- своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами;

- здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників;

- створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором;

- забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту;

- сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником);

- забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону;

- надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них;
- надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору;
- забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам тощо.

Роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами. У свою чергу, організації роботодавців, їх об'єднання можуть створювати об'єднання організацій роботодавців, вступати до таких об'єднань та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених статутами об'єднань організацій роботодавців. Такі суб'єкти можуть виступати стороною соціального партнерства на національному, територіальному або галузевому рівнях відповідно до закону.

У правовідносинах з питань праці роботодавці несуть матеріальну відповідальність за вчинення трудових правопорушень відповідно до закону.

Припинення трудової правосуб'єктності роботодавця провадиться за фактом смерті чи оголошення померлою фізичної особи або припинення юридичної особи відповідно до закону.

4. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права

КЗпП України (ст. 245) передбачає, що працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Працівники реалізують право на об'єднання шляхом створення колективу працівників (трудового колективу) або професійної спілки. Колектив працівників (трудовий колектив) є виявом розбудови в Україні громадянського суспільства та виступає як своєрідна форма безпосередньої трудової демократії. Формально-легальне визначення поняття «**трудовий колектив**» (ст. 252-1 КЗпП України, ст. 65 ГК України) тлумачиться як *сукупність громадян, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.*

Умовами набуття правосуб'єктності трудовим колективом є наступні: 1) організаційна; 2) трудово-права. Організаційна умова полягає в тому, що: а)

утворення колективу працівників передбачає наявність роботодавця та трудових відносин із двома або більше працівниками; б) працівники мають бути належним чином об'єднані; в) працівники мають бути легалізовані шляхом проведення загальних зборів для обрання відповідного механізму участі у правовідносинах або безпосередньо, або через формування уповноваженого органу (представника). Трудоправа умова полягає в тому, що загальні збори мають визначити процедурні питання щодо функціонування колективу працівників (порядку прийняття рішень), у тому числі зміст та обсяг повноважень уповноваженого органу (представника) з питань праці.

Зміст правосуб'єктності трудового колективу включає правоздатність та дієздатність а також повноваження з питань праці (ст.ст. 252-1–252-8 КЗпП України).

Ядром правового становища колективу працівників є повноваження з питань праці. Основними повноваженнями колективу працівників з питань праці є наступні: 1) участь у розробленні і обговоренні проектів перспективних та поточних планів економічного і соціального розвитку (планів роботи) підприємств, установ, організацій (якщо це передбачено їх статутами); 2) участь у веденні колективних переговорів, розробці і затвердженні колективних договорів, забезпечення належного їх виконання; 3) заслуховування звітів роботодавця про виконання колективних договорів; 4) ініціювання притягнення до відповідальності осіб, які не виконують зобов'язань за колективними договорами; 5) затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку, вжиття заходів для забезпечення їх додержання; 6) обговорення стану трудової дисципліни і здійснення заходів щодо її зміцнення; 7) застосування за успіхи в праці заходів громадського заохочення, висунення працівників для морального і матеріального заохочення; 8) застосування до членів трудового колективу за порушення трудової дисципліни заходів громадського стягнення (товариське зауваження, громадська догана); 9) внесення пропозицій щодо застосування до працівників заходів заохочень відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку; 10) участь в обговоренні і схваленні комплексних планів поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контроль за виконанням цих планів; 11) здійснення громадського контролю за дотриманням роботодавцем актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів, умов трудових договорів.

За змістом КЗпП України з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) (ст. 52); трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил (ст. 142); до працівників підприємств, установ, організацій можуть

застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку (ст. 143) та інші.

Як показує міжнародний досвід, колектив працівників є одним із важливих суб'єктів правовідносин з питань праці, що сприяє розвитку правовідносин соціального партнерства і стимулює суспільство та державу прагнути до зростання соціальних стандартів та гарантій працівникам.

Припинення трудового колективу пов'язане з припиненням трудових відносин з працівниками або самого роботодавця – юридичної особи.

5. Професійні спілки як суб'єкт трудового права

Відповідно до Конституції України (ст. 36) працівникам забезпечується право на об'єднання у професійні спілки. Професійні спілки діють відповідно до чинного законодавства й статутів, які вони приймають, і не підлягають реєстрації в державних органах. Державні органи, підприємства, установи, організації повинні сприяти професійним спілкам в їх діяльності.

Профспілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності та утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. По-перше, професійна спілка є історично обумовленим інститутом громадянського суспільства з питань захисту соціально-економічних прав своїх членів. По-друге, професійна спілка є найбільш активним виразником інтересів працюючих. По-третє, через професійну спілку забезпечується оптимальне поєднання інтересів працівників, роботодавців та держави з питань праці. По-четверте, профспілки наділяються правосуб'єктністю з питань праці та можуть виступати учасниками відповідних правовідносин (розділ XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами організаціями», ст.ст. 243–252 КЗпП України, норми Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» тощо).

Професійна спілка (профспілка) – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною.

Громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок. Членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в закладі освіти.

Громадяни України вільно обирають профспілку, до якої вони бажають вступити. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина (працівника), подана в первинну організацію профспілки. При створенні профспілки прийом до неї здійснюється установчими зборами. Ніхто не може бути примушений вступати або не вступати до профспілки.

До основних повноважень профспілок з питань праці слід віднести наступні: 1) кладати та контролювати виконання колективного договору, звітувати про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертатися з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору; 2) разом з роботодавцем вирішувати: а) питання запровадження, перегляду та змін норм праці; б) питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат в) питання робочого часу і часу відпочинку, погодження графіків змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, надання дозволу на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні; г) питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників; 3) брати участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг, розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації; 4) представляти інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяти його вирішенню; 5) приймати рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», трудове законодавство, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори; 6) надавати згоду або відмовляти в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом; 7) брати участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці; 8) здійснювати громадський контроль за виконанням роботодавцем трудового законодавства та законодавства про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагати усунення виявлених недоліків; 9) здійснювати контроль за підготовкою та поданням власником або уповноваженим ним органом документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей; 10) здійснювати контроль за наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором; 11) представляти інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляти працівників до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів на умовах, передбачених колективним договором або угодою, перевіряти стан організації медичного обслуговування працівників та членів їхніх сімей; 12) визначати разом з роботодавцем відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, вести облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляти в установленому законодавством порядку жилу площу в будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається власникові у розпорядження в інших будинках, здійснювати контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників; 13) представляти інтереси

працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства. Професійні спілки мають також інші повноваження, передбачені законодавством України.

Правосуб'єктність з питань праці профспілок припиняється лише шляхом їх реорганізації чи ліквідації (саморозпуску, примусового розпуску).

З метою виконання своїх статутних завдань профспілки, їх організації (якщо це передбачено статутом) мають право на добровільних засадах створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них. Професійні спілки, їх об'єднання визнають організації роботодавців, їх об'єднання повноважними представниками роботодавців і захисниками їх законних прав і інтересів, сприяють їх діяльності, а також співпрацюють з ними, їх об'єднаннями на принципах соціального партнерства.

6.Організації роботодавців, їх об'єднання як суб'єкти трудового права

Суб'єктом трудового права виступають організації роботодавців та їх об'єднання, які створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців в економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства.

Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. *роботодавець* – це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб; *організація роботодавців* - неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців; *об'єднання організацій роботодавців* - неприбуткова громадська організація, яка об'єднує організації роботодавців, їх об'єднання.

Основними завданнями організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців є: 1) забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами; 2) підвищення конкурентоспроможності національної економіки; 3) участь у формуванні та реалізації економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин; 4) сприяння збільшенню обсягів виробництва продукції і послуг; 5) сприяння створенню нових робочих місць; 6) співробітництво з органами державної влади, органами влади АРК, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями; 7) участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами; 8) сприяння вирішенню колективних трудових спорів, сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); 9) вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації

працівників, сприяння поширенню професійних знань та досвіду; 10) участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості, професійної орієнтації; 11) розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

Крім того, допоміжними суб'єктами трудового права є й інші учасники правовідносин з питань праці (наприклад, органи державного нагляду (контролю) з питань праці, органи громадського контролю з питань праці, комісії по трудових спорах, інші юрисдикційні органи тощо). Їх правове становище визначається відповідно до Конституції, КЗпП, інших актів законодавства України.

Список літератури

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. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ . *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-ХІV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
7. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.
8. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
9. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 768). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/768-2019-%D0%BF#Text>
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. Трудове право України: Підручник для ВНЗ. 5-те вид., перероб. і доп. Затверджено МОН / Болотіна Н.Б. К., 2008. 860 с.

14. 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.