Лекція 3. **Трудові правовідносини та їх суб'єкти**.

План

1. Поняття трудових правовідносин, їх структура та загальна характеристика.
2. Суб'єкти трудових правовідносин.
3. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин.
4. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин.
5. Участь профспілок у трудових правовідносинах.

1. Поняття трудових правовідносин, їх структура та загальна характеристика.

Правовідносини – це суспільні відносини, врегульовані нормами права, учасники яких наділені суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, що забезпечуються державою.

До трудових правовідносин належить весь комплекс суспільних відносин, врегульованих нормами трудового права (як власне трудові, так і пов'язані з ними).

Трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), 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 додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян.

Види трудових правовідносин:

1. *Власне трудові правовідносини* (індивідуально-трудові) – це правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець в свою чергу зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (визначають, спираючись на легальне визначення трудового договору, що міститься в ст. 21 КЗпП): **а)** правовідносини робочого часу і часу відпочинку; **б)** правовідносини оплати праці; **в)** правовідносини трудової дисципліни; **г)** правовідносини охорони праці.

2. *Колективно-трудові правовідносини* (соціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах). Ці правовідносини існують задля функціонування і обслуговування власне трудових правовідносин, відрізняються суб'єктним складом (профспілки, роботодавці, організації та об'єднання роботодавців, трудові колективи тощо) та підставами виникнення (виникають на підставі договорів та угод, які укладаються між сторонами – соціальними партнерами).

3. *Правовідносини працевлаштування* – виникають у результаті пошуку роботи громадянином і становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин: **а)** між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся із заявою про влаштування на роботу; **б)** між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів; **в)** між громадянином та організацією, до якої йог направлено на роботу органом працевлаштування.

4. *Правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві*. Особливість – вони здебільшого існують із власне трудовими правовідносинами, не зупиняючи і не перериваючи останніх.

5. *Правовідносини, що виникають з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства* – постають у результаті виконання уповноваженими державними і профспілковими органами спеціальних функцій з нагляду і контролю за охороною праці на підприємствах та дотриманням трудового законодавства.

6. *Правовідносини, що виникають з приводу розгляду трудових спорів* (процедурно-трудові або іноді їх називають процесуально-трудовими правовідносинами).

Н.Болотіна поділяє всі правовідносини на такі групи: 1) ***Індивідуальні трудові відносини***: правовідносини щодо укладання, зміни а припинення трудового договору; щодо нормування та оплати праці; щодо робочого часу та часу відпочинку; щодо охорони праці та здоров'я на виробництві; щодо оцінки результатів праці та атестації працівників і т. д. 2) ***Колективні правовідносини*****:** щодо утворення і діяльності профспілок або інших осіб як представників інтересів трудових колективів; щодо утворення та діяльності організацій роботодавців; щодо укладення та виконання колективних договорів; колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях; щодо колективних переговорів; щодо вирішення колективних трудових спорів і т.д. А за змістом трудові правовідносини поділяються на ***матеріальні*** (виникають у результаті дії матеріальних норм, зміст яких становлять суб'єктивні права та обов'язки стосовно оплати праці, надання відпусток, заохочення працівників), ***процедурні*** (оформлення працівника на роботу, притягнення до відповідальності, утворення виборного органу профспілки тощо) й ***процесуальні*** (індивідуальні трудові спори; діяльність примірної комісії, трудового арбітражу при вирішенні колективного трудового спору).

Юридичний зміст трудових правовідносин утворюють *суб'єктивні трудові права і обов'язки їх суб'єктів*. Причому кожний із суб'єктів наділений одночасно як правами, так і певними обов'язками. Ці права та обов'язки є кореспондуючими відносно одне одного (напр., юридичному праву працівника на своєчасне одержання заробітної плати кореспондується обов'язок роботодавця виплатити таку заробітну плату в установлені строки).

Звичайно індивідуальні трудові правовідносини виникають на підставі *трудового договору*, а у певних випадках на підставі юридичного складу – їм може передувати акт обрання або акт призначення чи затвердження на посаді.

2. Суб'єкти трудових правовідносин.

Характерною ознакою трудових правовідносин є наявність досить широкого кола суб'єктів, які можуть бути їх учасниками.

Суб'єкти індивідуальних трудових правовідносин: найманий працівник і роботодавець. *Суб'єкти колективних трудових правовідносин*: окремий роботодавець, організації та об'єднання роботодавців, трудові колективи, професійні спілки, виборні органи професійних спілок, інші представники працівників, а також органи державної влади, місцевого самоврядування, Національна рада соціального партнерства, Національна служба посередництва і примирення (Н.Болотіна).

П.Пилипенко поділяє всіх суб'єктів на такі групи:

1) ***Головні*** – відіграють у трудових правовідносинах провідну роль і забезпечують існування самих трудових правовідносин:

а) *обов'язкові суб'єкти*: роботодавці і працівники (без них трудові правовідносини взагалі не виникають);

б) *допоміжні:* органи нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та органи зайнятості (покликані сприяти функціонуванню трудових правовідносин);

в) *факультативні:* профспілкові або інші органи, уповноважені представляти найманих працівників у трудових правовідносинах (їх участь не завжди обов'язкова і не є постійною).

2) ***Другорядні*** – учасники, які беруть участь у трудових правовідносинах тільки якщо виникає потреба або ж якщо їхня участь є тимчасовою, після чого вони припиняють своє існування:

а) *постійно існуючі суб'єкти*: КТС, Національна рада соціального партнерства, профспілкові об'єднання;

б) *суб'єкти, що можуть з'являтися епізодично*: робочі комісії для ведення колективних переговорів, органи, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти), страйкові комітети, кваліфікаційні й атестаційні комісії та ін.

Для того, щоб бути учасником правовідносин, необхідно володіти *дієздатністю*.

3. **Працівники як суб'єкти трудових правовідносин**.

Працівник набуває статусу суб'єкта трудових правовідносин з моменту укладення трудового договору. *Найманий працівник* – це фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації, їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю (ч. 2 ст. 1 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)").

Як сторона трудових правовідносин працівник володіє ***трудовою правосуб'єктністю***. Н.Болотіна виділяє наступні особливості трудової правосуб'єктності: 1) працівник повинен здійснювати роботу особисто і не має права передоручати її іншим особам (опікунам, представникам тощо); 2) поняття трудової правосуб'єктності не тотожне фактичній здатності до праці; фактична здатність до праці виникає раніше трудової правосуб'єктності, а про наявність останньої йдеться лише тоді, коли у громадянина виникає здатність до систематичної, врегульованої нормами права праці (вік, стан здоров'я); 3) трудову правосуб'єктність характеризує вольовий критерій, тобто здатність особи усвідомлювати свої дії та керувати ними, не може бути суб'єктом трудових правовідносин особа, визнана недієздатною.

Трудова правосуб'єктність визначається настанням ***трудової дієздатності*** при досягненні певного, визначеного законом віку (П.Пилипенко). *Чинне законодавство* не відзначається належною чіткістю. За ст. 188 КЗпП України заборонено приймати на роботу осіб молодше **16 років**. Водночас ч.2 цією статті передбачає, що за згодою одного з батьків можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли **15 років**. В цій же статті зазначено, що "для підготовки молоді до продуктивної праці" допускається прийняття на роботу учнів у вільний від навчання час по досягненні ними **14-річного віку** за згодою одного з батьків.

Більшість *вчених* вважають, що трудова правоздатність виникає, як правило, з 16-річного віку. Проте існує також думка, що трудова правоздатність виникає, відповідно до закону, у разі досягнення 15 років. Згода одного з батьків у даному випадку – елемент фактичного складу, яким визначається виникнення конкретних правовідносин. Для характеристики трудової дієздатності громадян не має значення, чи виникла вона з 15, чи з 16 років. В обох випадках неповнолітні мають однакові трудові права і несуть однакові обов'язки.

Правовий статус неповнолітніх у цілому прирівнюється до правового статусу повнолітніх, крім того, законодавством передбачено для них низку гарантій: право на скорочений робочий час, на більш тривалу відпустку (31 календарний день) у зручний для них час, їм можуть бути знижені норми виробітку тощо. Проте для неповнолітніх є певні *обмеження*: 1) обов'язковий попередній (до укладення трудового договору) медичний огляд неповнолітнього; 2) відповідно до ст. 199 КЗпП батьки, державні органи та службові особи,

на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання з неповнолітнім працівником трудового договору у тих випадках, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси; 3) законодавством забороняється залучати неповнолітніх до робіт із шкідливими, небезпечними та важкими умовами праці, до підземних робіт, до роботи у нічний час, надурочних робіт, у вихідні дні (ст. 190, 192 КЗпП), укладати з ним договорі про повну матеріальну відповідальність (ст. 135-1 КЗпП). Крім того, законодавець, встановлюючи додаткові гарантії, передбачає і деякі обмеження їх трудових прав: заборона працювати у нічний час, у вихідні дні, не можна залучати до надурочних робіт, не дозволено працювати за сумісництвом, а також на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці. Але трудова дієздатність неповнолітнього не є повною, оскільки залежить від волевиявлення і дій інших осіб. Таким чином, трудова дієздатність виникає у повному обсязі з настанням повноліття (з 18 років).

За загальним правилом трудова правосуб'єктність не має граничного вікового обмеження. Так, Законом України "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" від 16 грудня 1993 р. забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника з ініціативи власника з мотивів досягнення пенсійного віку. Разом із тим існують певні винятки: напр., ст. 23 Закону України "Про державну службу": граничний вік для перебування на державній службі – 60 років для чоловіків і 55 років для жінок.

Крім вікового критерію, законодавством встановлено також особливості правового статусу працівників залежно *від статі, стану здоров'я, рівня освіти, наявності вченого ступеня або вченого звання, наявності громадянства, родинних зв'язків, наявності судимості*.

Так, трудове право передбачає систему норм для охорони праці жінок (гл. XII КзпП – праця жінок). Стан здоров'я беруть до уваги не лише з метою встановлення фізичної та психофізіологічної придатності осіб до роботи за конкретно визначеною професією, спеціальністю чи посадою (ч.5 ст. 24 КЗпП забороняє укладати трудовий договір з громадянином, якому запропонована робота протипоказана за станом здоров'я), а й тоді, коли негативний стан здоров'я працівника може небажано позначитися на здоров'ї інших осіб (під час виконання функцій з обслуговування населення).

Існують ще деякі ознаки, що впливають на трудову правосуб'єктність працівників. Так, в ст. 25-1 КзпП зазначається, що власник може запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві 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. Такі обмеження на підприємствах державної форми власності затверджено постановою РНК УСРР від 4 червня 1933 р. (зміни – постановою Ради Міністрів УРСР від 3 листопада 1980 р.). На недержавних підприємствах запровадження таких обмежень – виняткове право їх власників.

Трудова правосуб'єктність може обмежуватися (частково і тимчасово) судом. Ст. 55 КК України передбачає таке покарання, як позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (як основне – на строк від 2 до 5 років, як додаткове – от 1до 3 років).

Суб'єктами трудових правовідносин можуть бути як громадяни інших держав, так і ***іноземні громадяни і особи без громадянства***. Іноземці мають рівні з громадянами України права та обов'язки в трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України і міжнародними договорами України (ст. 8 Закону України "Про правовий статус іноземців"). Іноземці, які постійно проживають в Україні, мають право займатися трудової діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України. Іноземці, які іммігрували в Україну для працевлаштування на певний термін, можуть займатися трудовою діяльністю відповідно до отриманого дозволу на працевлаштування (до 1 року, продовжується до 4 років, в подальшому якщо є потреба – оформляється лише після 6-ти місячної перерви). Законодавством передбачено певні обмеження щодо призначення іноземців на певні посади або зайняття певною діяльністю (напр., право на державну службу мають лише громадяни України; іноземець не може бути в Україні нотаріусом).

Обсяг трудової правосуб'єктності становлять *трудові права* та *обов'язки працівника*. Найважливіші трудові права встановлено в ст.. 43-45 Конституції України, в ст. 2 КЗпП України, обов'язки – ст. 139 КЗпП України. Права працівника: право на укладення, зміну і припинення трудового договору в порядку, передбаченому чинним законодавством; на робоче місце, яке відповідає умовам охорони праці, виробничої безпеки; на своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати; на відпочинок; на підвищення своєї кваліфікації; на захист своїх прав усіма не забороненими законом засобами і т.д.). Обов'язки працівника: сумлінно виконувати трудові обов'язки, покладені на нього трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку; дотримувати трудової дисципліни; дотримувати вимог щодо охорони праці й забезпечення безпеки праці; сумлінно ставитися до майна роботодавця тощо. Законодавством встановлено певні гарантії трудових прав працівників (при прийнятті на роботу, при зміні трудового договору, його припиненні, притягненні до відповідальності тощо).

Працівник є суб'єктом не лише індивідуальних, а й колективних трудових відносин. Працівник має певні *колективні права*: право працівника бути членом трудового колективу

на підприємстві, бути членом профспілкової організації, бути обраним членом виборного органу профспілки.

4. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин.

Роботодавець є суб'єктом як індивідуальних, так і колективних трудових правовідносин.

Згідно зі ст. 21 КЗпП України. на стороні роботодавця визнається власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, а також фізична особа. Термін "роботодавець" є новим для законодавства України, у КЗпП України він не вживається. Його визначення дано у більш сучасних актах. Так, в Законі України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15.09.1999 ***роботодавець*** визначається як власник підприємства, установи, або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю. Ст. 10 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 р. називає декілька ***видів роботодавців***, зокрема: власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання або фізичної особи, які використовують найману працю; власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ, та організацій (у тому числі міжнародних), філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України. Також визначення роботодавця міститься в Законах України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (1998 р.), "Про організації роботодавців" (2001 р.).

У зарубіжному трудовому праві не застосовується термін "власник або уповноважений ним орган". Н.Болотіна пропонує в новому Трудовому кодексі серед основних термінів дати визначення роботодавця і визнати ним юридичну особу, а також фізичну особу, які перебувають у трудових правовідносинах на підставі укладеного трудового договору з працівником.

Основні ознаки правосуб'єктності роботодавців:

1) *Можливість приймати і звільняти працівників.* Ст.. 5 Закону України "Про власність" встановлює, що власник має право на договірних засадах використовувати працю громадян. ст. 46 Господарського кодексу передбачає, що підприємці мають право укладати з громадянами договори щодо використання їх праці. Трудова правосуб'єктність роботодавців юридичних осіб виникає з моменту їх державної реєстрації, фізичних – з досягнення повноліття. Тобто трудова правосуб'єктність працівників не збігається з трудовою правосуб'єктністю роботодавців – фізичних осіб.

2) *Майнова самостійність роботодавця*. Роботодавець повинен виконувати певні майнові зобов'язання: виплата заробітної плати, сплата страхових внесків на соціальне страхування на випадок безробіття, нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, на пенсійне забезпечення та ін.

3) *Здатність забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін*.

Всі роботодавці можуть бути поділені на такі види (Н.Болотіна, П.Пилипенко):

- роботодавці – юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб;
- роботодавці – державні органи;
- роботодавці – фізичні особи.

До роботодавців - юридичних осіб належать всі суб'єкти підприємницької діяльності незалежно від форми власності, їх об'єднання, бюджетні, громадські та інші установи та організації, об'єднання громадян. У певних випадках трудова правосуб'єктність підприємства не збігається з ознаками юридичної особи. Напр., філія підприємства може не бути юридичною особою, але мати трудову правосуб'єктність, право приймати і звільняти працівників. З моменту утворення юридичної особи саме вона виступає роботодавцем, а не власник, який створив цю юридичну особу. П.Пилипенко переконливо доводить, що власник підприємства виступатиме роботодавцем безпосередньо тільки у випадку прийняття на роботу керівника підприємства.

Юридична особа здійснює свою трудову правосуб'єктність через свої органи – директора, керуючого, правління тощо. Навіть за умови, що виконавчі органи є колегіальними (правління, дирекція), право укладати трудові договори належить до компетенції одноособових керівників цих органів – голів правління, директорів, виконавчих директорів та ін. (їм належать здебільшого і дисциплінарні повноваження). Такі органи укладають трудові договори не від себе особисто, а від імені юридичної особи, яку вони представляють. Але визначення умов оплати праці, встановлення систем і форм оплати праці, затвердження штатного розпису переважно належить до компетенції колегіального органу юридичної особи. На державних та комунальних підприємствах уповноваженим власником органом є адміністрація – коло посадових осіб, наділених владно-розпорядчими повноваженнями, які здійснюють оперативне управління процесом праці на підприємстві (керівник підприємства, його заступники, керівники і фахівці підрозділів апарату управління і структурних підрозділів тощо). Прийняття на роботу та звільнення здійснюється за наказом керівника підприємства.

Державні органи як роботодавці – це відповідні міністерства, державні комітети, суди, прокуратура тощо. В цьому випадку при укладенні трудового договору можуть вимагатися й

додаткові до трудового договору юридичні факти, аткі як попереднє обрання або призначення особи на посаду.

Серед роботодавців – фізичних осіб можна виділити дві групи: роботодавці, які використовують найманих працівників для власного обслуговування та обслуговування членів своєї сім'ї; роботодавці, які використовують найману працю з метою отримання прибутку (підприємці, адвокати, приватні нотаріуси тощо). Запроваджено обов'язкову письмову форму трудового договору між працівником і фізичною особою – роботодавцем з обов'язковою реєстрацією такого трудового договору в державній службі зайнятості за місцем проживання роботодавця.

Роботодавці є суб'єктами як індивідуальних, так і колективних правовідносин. Так, роботодавець виступає стороною колективного договору, який укладається на підприємстві; разом або за погодженням з виборним органом профспілкової організації вирішує питання щодо встановлення форм, систем оплати праці, режиму робочого часу та інших умов праці, заохочення працівників.

Основні права роботодавця: укладати, змінювати та припиняти трудові договори з працівниками; вести колективні переговори і укладати колективний договір; заохочувати працівників за сумлінну працю; вимагати від працівників виконання трудових обов'язків, дотримання внутрішнього трудового розпорядку; притягати працівників до дисциплінарної та матеріальної відповідальності тощо.

Основні обов'язки роботодавця: дотримуватися законів та інших нормативно-правових актів, локальних актів про працю, колективного договору та угод, умов трудового договору; надавати працівникові роботу, обумовлену трудовим договором; забезпечувати безпеку праці та умови, які відповідають вимогам охорони та гігієни праці; забезпечувати працівників необхідними засобами для виконання роботи; виплачувати працівникові у повному розмірі заробітну плату; забезпечувати соціальне страхування працівників та ін.