

## Деякі аспекти трудових правовідносин та їх суб'єктів

Доповідач: Банька В., студентка групи Юм-01  
Науковий керівник: Логвиненко М.І., к.ю.н.,  
доц. кафедри АППФЕБ СумДУ

Вивчення трудових правовідносин завжди було і є досить актуальним, бо саме вони регулюють умови праці працівників, час роботи та час відпочинку тощо. Дослідження даної теми постійно знаходиться в полі зору вчених України. Що ж до даної статті то в ній зосереджена увага на дослідженні правового статусу громадян, як суб'єктів трудового права та з'ясування межі реалізації їх трудових прав.

Найбільш вагомим регулятивним документом в даних правовідносинах є Конституція та Кодекс законів про працю. Також слід звернути увагу на такі нормативно-регулятивні документи, як Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 4 лютого 1994 року, Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 року, Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 року та інші, які також мають велике значення.

Поняття правовідносин є одним із фундаментальних понять правової науки, а тому в науці трудового права даному напрямку присвячено ряд фундаментальних праць: Александрова Н.Г., Карпушина М.П., Мацюка А.Р. та ін.

Серед науковців загально прийнятим поняттям *правові відносини* є такі суспільні відносини, які виникають на основі правових норм і їх учасники наділені суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, що забезпечуються державою.

Трудові правовідносини є одним із різновидів усієї маси правових відносин, що складаються у суспільстві, де панує право. По-перше, визначаючи поняття даних правовідносин, потрібно керуватися тим, що правовідносинами визнаються суспільні відносини, які врегульовані правовими нормами, а отже, нормами трудового права. По-друге, характеризуючи правові відносини у сфері трудового права, необхідно брати до уваги узагальнююче поняття — трудові правовідносини, яке охоплює весь комплекс самостійних суспільних відносин. Саме в його основі лежить трудовий договір як головний юридичний факт, що породжує взаємні права і обов'язки суб'єктів цих правовідносин. Центральною ланкою в системі правовідносин, що виражають суспільну організацію праці, є трудові правовідносини.

Що ж прийнято розуміти під поняттям таких правовідносин? 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 праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян.

Дані правовідносини є складними, змістом їх є не окремі права та обов'язки, а цілий комплекс ( система прав та обов'язків), причому кожен із суб'єктів трудових правовідносин наділений як правами, так і певними обов'язками [ 6, с.129].

Ядром і основним видом зазначених правовідносин є власне трудові правовідносини, або, як їх ще прийнято називати, індивідуально трудові. Тобто 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 у свою чергу зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, що передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Другу групу таких правовідносин становлять колективно-трудові правовідносини (соціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах). Їх ще називають організаційно-управлінськими правовідносинами між трудовим колективом (чи профспілковим органом) і роботодавцем, хоча більш відомі вони саме як колективно-трудові

правовідносини. Вони існують задля функціонування і обслуговування власне трудових правовідносин.

Основними суб'єктами трудового права є сторони трудового правовідношення — це працівник і роботодавець [7].

Роботодавець як суб'єкт трудового права — це насамперед особа (фізична або юридична), яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого з його різновидів, передбачених законодавством, в тому числі при обранні чи призначенні на посаду.

Всіх роботодавців, які мають трудову правосуб'єктність, можна розподілити на окремі групи: зокрема роботодавці, як фізичні особи; роботодавці такі, як юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб; та роботодавці — державні органи.

Найчисельнішу групу роботодавців становлять юридичні особи, це зокрема підприємства, установи, організації. Трудова правосуб'єктність юридичних осіб за загальним правилом виникає з моменту їх державної реєстрації.

До основних ознак правосуб'єктності роботодавців належать: можливість приймати і звільняти працівників; майнова самостійність роботодавця ( тобто виплата заробітної плати, на рівні, не нижчому від визначеного законом, а також сплата страхових внесків на випадок безробіття та ін.) та здатність забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (роботодавець зобов'язаний забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці, а також всі гарантії, передбачені трудовим кодексом).

Роботодавці у трудових правовідносинах мають певні суб'єктивні права і несуть суб'єктивні обов'язки. Зокрема, роботодавець має право: укладати, змінювати та припиняти трудові договори з працівниками; вести колективні переговори та укладати колективні договори; заохочувати працівників за сумлінну працю; приймати локальні нормативно-правові акти; а також вимагати від працівників виконання трудових обов'язків, дотримання внутрішнього трудового розпорядку, дбайливого ставлення до майна роботодавця; створювати та брати участь в організаціях роботодавців для представництва та захисту своїх інтересів.

Працівник набуває статусу суб'єкта трудових правовідносин з моменту укладення трудового договору, і як фізична особа, що працює за трудовим договором на підприємстві, установі й організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю [6, с.131]. Як сторона трудових правовідносин працівник володіє трудовою правосуб'єктністю..

За загальним правилом трудова правосуб'єктність не має граничного вікового обмеження, тобто трудове законодавство України не передбачає такої підстави для звільнення з роботи як досягнення певного граничного віку. Відповідно до Закону України від 4 лютого 1994 р. "Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства" іноземці мають рівні з громадянами України права та обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України та міжнародними договорами, учасником яких є Україна [3].

Бути учасниками трудових правовідносин іноземці, як і громадяни нашої держави, можуть лише за наявності у них правосуб'єктності, що визначається настанням трудової дієздатності по досягненні певного, визначеного законом, віку. Так наприклад відповідно до КЗпП заборонено приймати на роботу осіб віком до 16 років, але цей же нормативний документ передбачає, що за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть як виняток прийматися на роботу особи, які досягли 15 років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої праці, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [ 2, ч.2 ст.188].

Законодавець, хоч і встановлює мінімальний вік прийняття на роботу, водночас передбачає різний обсяг трудової дієздатності осіб, які не досягли 18 років, і повнолітніх працівників.

Чинне законодавство України не може встановлювати граничного віку, до якого можна працювати за трудовим договором. Так відповідно до Закону України від 16 грудня 1993 р. "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні": Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку [4, ст.11].

Ще однією ознакою, яка характеризує правосуб'єктність працівників за трудовим правом, є стан здоров'я працівника. Згідно з Законом України від 24 лютого 1994 р. "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення": обов'язкові попередні і періодичні медичні огляди повинні проходити працівники підприємств харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, лікувально-профілактичних, дошкільних і навчально-виховних закладів, об'єктів комунально-побутового обслуговування, інших підприємств, установ, організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може спричинити поширення інфекційних захворювань, виникнення харчових отруєнь тощо [5, ст.7].

За певних обставин на реалізацію громадянами своєї правосуб'єктності має вплив судимість. Проте це відбувається тільки в тому випадку, коли вона настала внаслідок кримінального покарання за корисливі злочини і коли особа претендує на посаду, пов'язану з матеріальною відповідальністю.

Підводячи підсумок вищесказаного, можемо констатувати, що трудові правовідносини — це юридична форма вираження суспільно-трудова відносин, які виникають на двосторонній основі між власником або уповноваженим ним органом і працівником. В теорії трудового права правовідносини поділяють на дві групи: індивідуальні та колективні. Для виникнення трудових відносин необхідна подія або дія (наприклад укладення трудового договору). І що ж стосується трудової правосуб'єктності, то відповідно до чинного законодавства є ознаки, що більшою або меншою мірою впливають на трудову правосуб'єктність працівників. Ставши суб'єктом трудового права, громадянин-працівник набуває для себе цілий комплекс прав та обов'язків, які характеризують його правовий статус у системі суспільної організації праці.

#### **Список використаних джерел**

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради. – 1996. -№ 30.
2. Кодекс законів про працю // Відомості Верховної Ради. – 1971. - №50. - Ст.375.
3. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 4 лютого 1994 року // Відомості Верховної Ради. – 2005. №3929-ХІІ.
4. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16 грудня 1993 року // Відомості Верховної Ради. – 1994. - № 4.
5. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24 лютого 1994 року // Відомості Верховної Ради. – 1994. - №27.
6. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник / Н.Б. Болотіна . К.: Вікар, 2006. – С.725.
7. Суб'єкти трудового права України: автореферат, д-р юридичних наук, спец. – Трудове право; право соціального забезпечення /А.М. Слюсар. – Х.:Нац. Ун-т «Юридична академія України ім. Я.Мудрого». – 2011. – С.40.