

*НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВА ВОВИХ ДИСЦИПЛІН*

ЛЕКЦІЙНЕ ЗАНЯТТЯ
“ТРУДОВІ
ПРАВОВІДНОСИНИ.
СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО
ПРАВА”



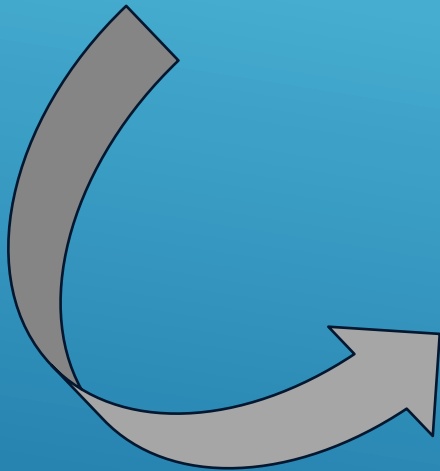
ПЛАН

1. Поняття трудових правовідносин.
2. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин;
3. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин;
4. Трудовий колектив як суб'єкт трудових правовідносин;
5. Правовий статус профспілок у сфері трудових правовідносин

The image features two white, egg-shaped 3D figures shaking hands against a blue background. The figure on the right is wearing a red tie. The text is centered over the figures.

§ 1. ПОНЯТТЯ
ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН.

Виникнення трудових відносин пов'язане з поєднанням робочої сили із засобами виробництва та використанням цих засобів для створення матеріальних чи духовних благ.



Трудові правовідносини – це відносини між працівником і роботодавцем, за яких працівник зобов'язується виконувати певну роботу, дотримуватись внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець повинен своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату і створювати належні, безпечні й здорові умови праці.

Підставами виникнення трудових правовідносин вважають:

укладання трудового договору;

направлення молодих фахівців і
молодих працівників після
закінчення ними навчальних
закладів на роботу;

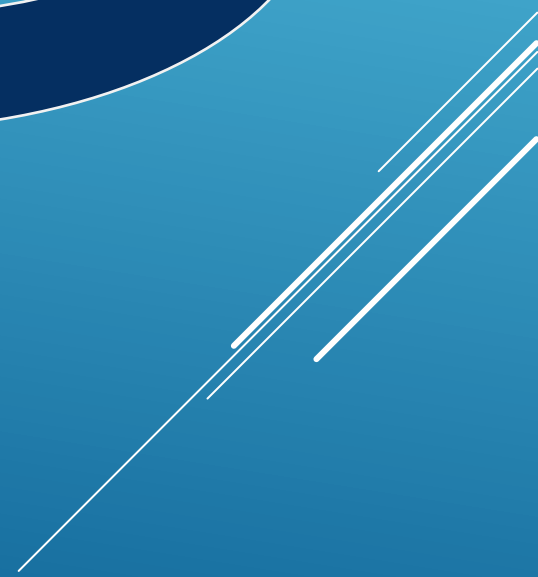
призначення на посаду;

обрання на виборну посаду
(проведення виборів,
конкурсний добір).



Правовідносини трудової дисципліни як елемент власне трудових правовідносин виникають із відповідних норм трудового законодавства та з узятих на себе працівником зобов'язань за трудовим договором щодо дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку. Без цього елемента, як і без інших, власне трудові правовідносини існувати не можуть.

Власне трудові правовідносини завжди посідали центральне місце в структурі трудових правовідносин, навіть і тоді, коли їх намагалися поставити в один ряд з колективно-трудовами правовідносинами.

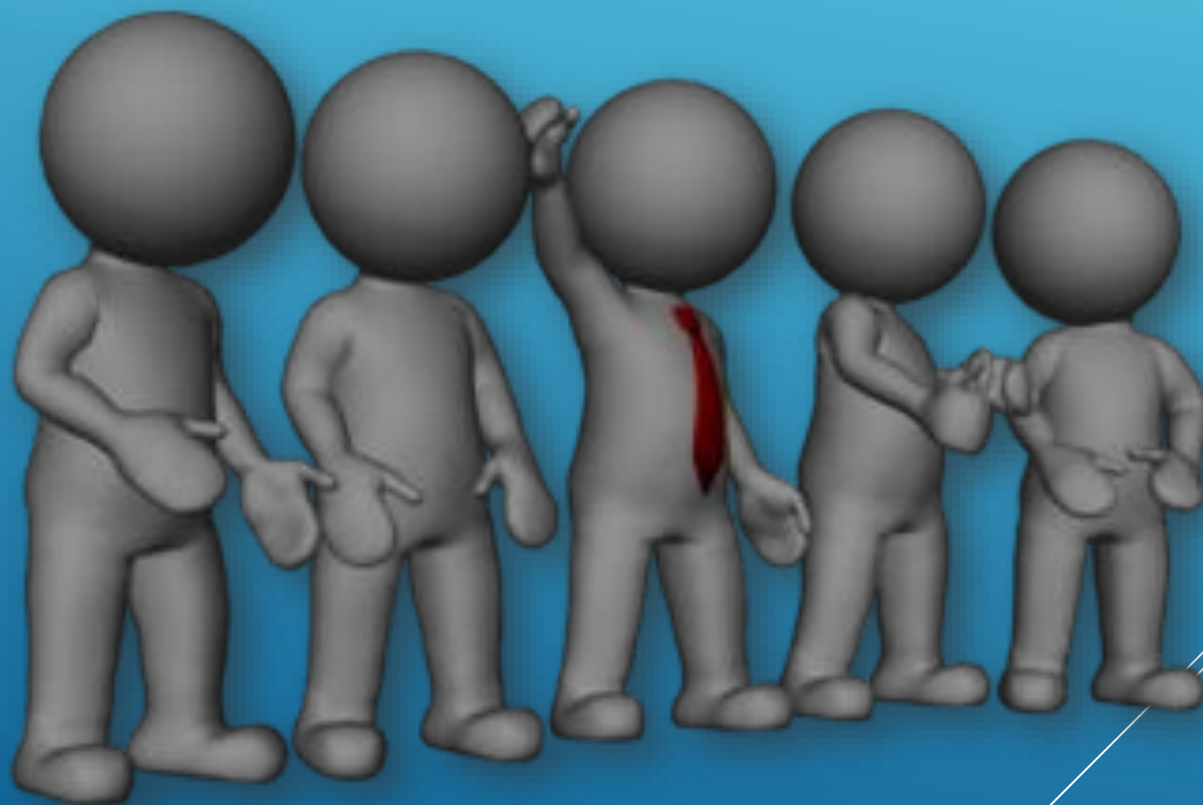


Другу групу трудових правовідносин становлять колективно-трудова правовідносини їх ще називають організаційно-управлінськими правовідносинами між трудовим колективом (чи виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) і роботодавцем.

Окрему групу в структурі трудових правовідносин становлять правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві. І хоча питома вага таких правовідносин в умовах економічної кризи суттєво знизилася, вони все ще продовжують фігурувати. Особливістю цих правовідносин є те, що вони здебільшого існують водночас із власне трудовими правовідносинами, не зупиняючи і не перериваючи останніх.

Ще одним видом трудових правовідносин є правовідносини, що виникають з приводу розгляду трудових спорів. Іноді їх називають процесуально-трудова, хоча більш прийнятною є назва процедурно-трудова правовідносини. Адже, як зазначається у літературі з цивільно-процесуального права, цивільний процес характеризується найперше стадійністю його розвитку. І таких стадій (етапів), на яких відбувається розгляд цивільної справи, налічується близько семи.

2. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин.



Працівник набуває статусу суб'єкта трудових правовідносин з моменту укладення трудового договору.

Згідно з ч. 2 ст. 1 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 3 березня 1998 р.

найманий працівник — це фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі й організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Ознаки трудової правосуб'єктності:

По-перше, згідно з трудовим законодавством працівник повинен здійснювати роботу особисто і не має права передоручати її іншим особам, тобто у трудовій сфері щодо виконання певної трудової функції працівник не може діяти через опікуна чи іншого представника.

По-друге, правосуб'єктність залежить від стану здоров'я та віку особи. 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.

По-третє, трудову правосуб'єктність характеризує вольовий критерій, тобто здатність особи усвідомлювати свої дії та керувати ними, відповідно не може бути суб'єктом трудових правовідносин особа, визнана судом недієздатною.

Виникнення правосуб'єктності:

- Згідно з трудовим законодавством за загальним правилом трудова правосуб'єктність працівників виникає з 16 років.
- Зі згоди одного з батьків або особи, яка його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, що досягли 15 років.
- Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів з 14 років у порядку, передбаченому ст. 188 КЗпП України.
- Правовий статус неповнолітніх працівників, до досягнення 18-річного віку (ст. 187 КЗпП), у цілому прирівнюється до правового статусу повнолітніх працівників, проте є певні обмеження.

Обмеження правосуб'єктності неповнолітніх:

1) Обов'язковою умовою прийняття на роботу неповнолітнього є його попередній медичний огляд (ст. 191 КЗпП).

2) Батьки або особа, що їх замінює, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору, у тому числі й строкового, з неповнолітнім працівником, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (ст. 199 КЗпП).

3) Заборона залучення неповнолітніх до робіт із шкідливими, небезпечними і важкими умовами праці, а також до підземних робіт (ст. 190 КЗпП), до роботи у нічний час, надурочних робіт, у вихідні дні (ст. 192 КЗпП), а також забороняється укладати договір про повну матеріальну відповідальність з неповнолітнім працівником (ст. 135-1 КЗпП).

Обов'язки працівника:

Згідно зі ст. 139 КЗпП працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Гарантії здійснення працівниками своїх прав:

Гарантії трудових прав встановлено при прийнятті на роботу, зміні трудового договору, його припиненні. Так, до гарантій здійснення права на працю належать норми, що регулюють діяльність державної служби зайнятості, яка створюється для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.

3. РОБОТОДАВЦІ ЯК СУБ'ЄКТИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.



РОБОТОДАВЕЦЬ

власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання або фізичні особи, які використовують найману працю на підставі укладеного трудового договору.

Трудова правосуб'єктність юридичних осіб виникає з моменту їх державної реєстрації. Трудова правосуб'єктність роботодавців — фізичних осіб виникає з досягнення повноліття.

До основних ознак правосуб'єктності роботодавців належать такі:

1. Можливість приймати і звільняти працівників - встановлено, що власник має право на договірних засадах використовувати працю громадян.

2. Майнова самостійність роботодавця. Уклавши трудовий договір, роботодавцю необхідно виконувати певні майнові зобов'язання - виплата заробітної плати на рівні, не нижчому від визначеного законом, а також 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 і угодою сторін.

Всі роботодавці як володільці трудової правосуб'єктності можуть бути поділені на такі види:

- *роботодавці* : юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб;

- *роботодавці* : державні органи;

- *роботодавці* — фізичні особи.

*Права і обов'язки роботодавця:
роботодавець має такі основні права:*

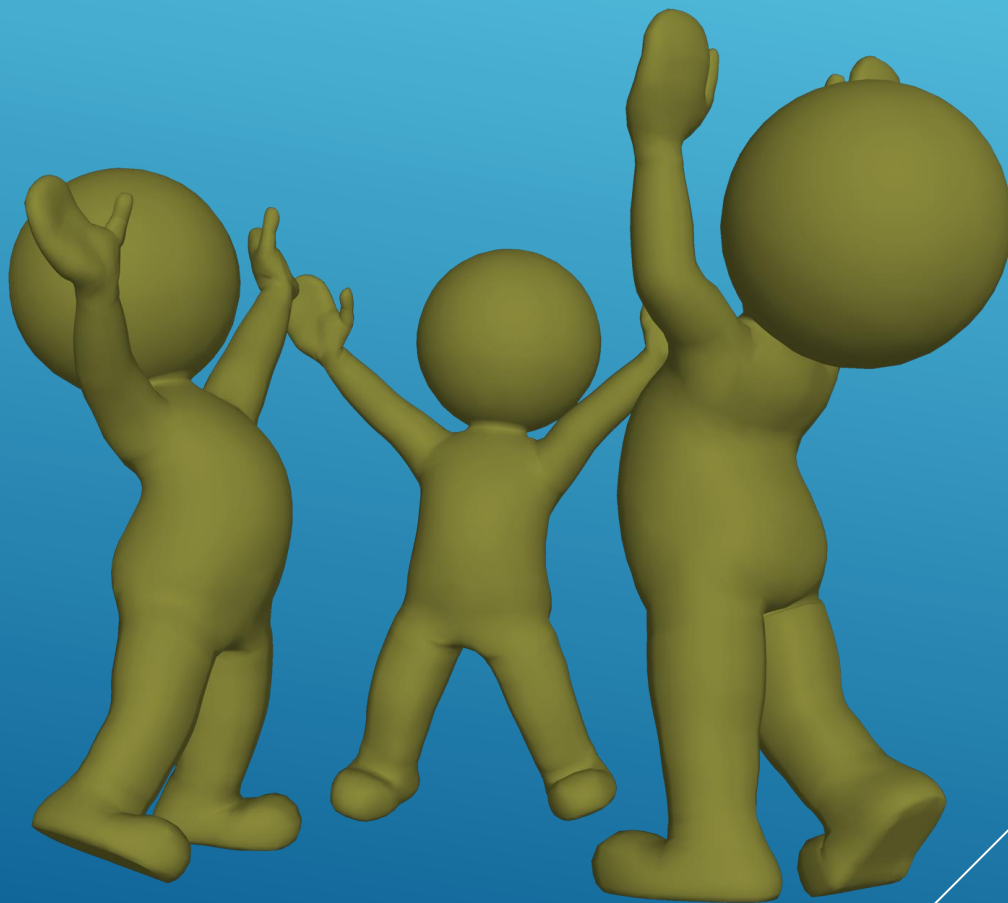
- укладати, змінювати та припиняти трудові договори з працівниками;

- вести колективні переговори й укладати колективний договір;

- заохочувати працівників за сумлінну працю;

- вимагати від працівників виконання трудових обов'язків, дотримання внутрішнього трудового розпорядку, дбайливого ставлення до майна роботодавця;

*4. Трудовий колектив як суб'єкт
трудових правовідносин;*



Повноваження трудового колективу:

1. Чинним законодавством про працю передбачено повноваження трудового колективу у встановленні колективних умов праці.

2. Законодавство передбачає права трудових колективів щодо набуття права власності на майно свого підприємства, а також право на оренду майна державних підприємств.

3. На приватизованому підприємстві не допускається звільнення працівників з ініціативи нового власника протягом 6 місяців.

4. При виникненні спору щодо зміни існуючих соціально-економічних умов праці, укладення або зміни колективного договору, угоди, їх виконання, застосування законодавства про працю між роботодавцем і трудовим колективом

5. Правовий статус профспілок у сфері трудових правовідносин.



Професійна спілка - визначається як добровільна, неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) (ст. 1 з-ну "Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності").

Метою діяльності профспілок є представництво, здійснення та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки (ст. 2). Членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності та видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю; особи, які забезпечують себе роботою самостійно; особи, які навчаються в навчальному закладі.

Функціями профспілок є представницька і захисна, які доповнюються контрольними повноваженнями.

Профспілки можуть мати статус *первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських*:

- Статус *первинних* мають профспілки які діють на підприємстві, в установі, організації, навчальному закладі або об'єднують членів профспілки, які забезпечують себе роботою самостійно чи працюють на різних підприємствах, в установах, організаціях або у фізичних осіб.

- Статус *місцевих* мають профспілки, які об'єднують не менш як Дві первинні профспілкові організації, що діють на різних підприємствах, в установах, організаціях однієї адміністративно-територіальної одиниці (міста, району в місті, району, села, селища).

- Статус *обласних* мають профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя

- Статус *регіональних* мають профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць двох або більше областей.

Права, гарантії та обов'язки профспілок

1. Профспілки, їх об'єднання здійснюють *представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок* в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.

2. Профспілки, їх об'єднання мають *право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.*

3. Профспілки мають *право на ведення колективних переговорів на укладання колективних договорів і угод.* Причому згідно із законом роботодавці, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов'язані брати участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів і угод.

4. Профспілки, їх об'єднання здійснюють *контроль за виконанням колективних договорів, угод*. У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, умов колективного договору, угоди профспілки, мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні Дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду.

5. Профспілки, їх об'єднання захищають *право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту*.

6. Профспілки мають широкі *повноваження щодо визначення разом з роботодавцем умов праці, форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, умов запровадження надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат*.

7. Профспілки здійснюють *громадський контроль за виплатою заробітної плати, дотриманням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов праці.*

8. Профспілки мають право на проведення *незалежної експертизи умов праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві.*

9. Повноваження профспілок *у захисті працівників від безробіття та його наслідків.*

10. Профспілки мають право вносити пропозиції органам державної влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням *про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду (частина четверта статті 22 Закону "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності).*