

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІСТОРИКО-ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА АДМІНІСТРАТИВНОГО І ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА
ТА ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**СУБ'ЄКТИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ПРОБЛЕМИ
ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: студентка IV курсу 13-421 групи
Спеціальності: 081 Право
Освітньо-професійної програми «Право»
Волковська Євгенія Геннадіївна

Керівники: к.ю.н., доцент **Казанчан А.А.**,
к.ю.н., доцент **Циганок С.В.**

Рецензент: доцент **Гавловська А. О.**

Херсон 2020
ЗМІСТ

| | |
|---|-----------|
| ВСТУП..... | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ СТАНОВИЩЕ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН | |
| 1.1. Поняття та класифікація суб'єктів трудових правовідносин | 7 |
| 1.2. Правовий статус суб'єкта трудових правовідносин..... | 11 |
| РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ТА ПРОБЛЕМИ ЇХ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ | |
| 2.1.Індивідуальні суб'єкти трудових правовідносин та проблеми їх правового визначення та регулювання | 21 |
| 2.2. Колективні суб'єкти трудових правовідносин та проблеми їх правового визначення та регулювання..... | 25 |
| РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ | |
| 3.1.Зарубіжний досвід класифікації та правового статусу суб'єктів трудоових правовідносин | 34 |
| 3.2.Визначення поняття суб'єктів трудових правовідносин та правового регулювання їх правового статусу за проектом Трудового кодексу України: переваги та недоліки..... | 38 |
| ВИСНОВКИ..... | 48 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... | 51 |

ВСТУП

Актуальність та ступінь вивченості теми. Кожна юридична галузь (а трудове право не є винятком) характеризується власним колом суб'єктів, які разом з предметом, методом, функціями, джерелами та принципами визначають її місце і специфічні риси в загальній системі права.

Поняттю і правовому становищу суб'єктів права, в тому числі трудового, науковцями завжди приділяється певна увага. Різні аспекти дослідження статусу суб'єктів трудового права розглядали такі вчені, як М. Г. Александров, Б. К. Бегичев, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, Л. В. Котова, Л. С. Таль, Є. Б. Хохлов, І. Якушев, О. М. Ярошенко та ін.

Проте сьогодні у вітчизняній правовій науці немає єдності поглядів щодо суб'єктного складу галузі трудового права, поняття статусу суб'єкта трудового права та його структурних елементів, відсутнє нормативне закріплення основоположних правових категорій.

Наукові дослідження індивідуальних суб'єктів трудового права на сучасному етапі розвитку української сфери трудових правовідносин тривають досить динамічно.

Серед науковців, які присвятили наукові праці дослідженню даної проблематики, можна назвати таких авторів, як: Ю. П. Дмитренко, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, І. О. Снігірьова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, І. І. Шамшина, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Особливо динамічно досліджується проблематика визначення поняття та ознак індивідуальних суб'єктів трудового права.

Однак склад індивідуальних суб'єктів трудового права не для всіх вчених є однозначним, а тому з цього приводу тривають дискусії.

Колективні трудові правовідносини неодноразово ставали об'єктом ґрунтовних галузевих наукових досліджень.

Теоретичні та практичні проблеми цих правовідносин розглянуті у працях П. Д. Пилипенка, Г. І. Чанишевої та ін.

Поява нових НПА, що регулюють колективні трудові відносини та необхідність ухвалення Трудового кодексу України відповідно до світових стандартів, зумовлюють потребу сучасного трактування сутності цих правовідносин.

Метою дослідження є аналіз проблем визначення та правового регулювання суб'єктів трудових правовідносин в Україні.

Об'єкт дослідження – правові відносини, що виникають у процесі реалізації правового статусу суб'єктів трудових відносин.

Предмет дослідження – суб'єкти трудових правовідносин, проблеми їх визначення та правового регулювання.

Завдання дослідження:

- розкрити поняття та розглянути класифікацію суб'єктів трудових правовідносин,
- визначити правовий статус суб'єкта трудових правовідносин,
- розглянути проблеми правового визначення та регулювання індивідуальних суб'єктів трудових правовідносин,
- проаналізувати проблеми правового визначення та регулювання колективних суб'єктів трудових правовідносин,
- дослідити зарубіжний досвід класифікації та правового статусу суб'єктів трудових правовідносин,
- висвітлити переваги та недоліки визначення поняття суб'єктів трудових правовідносин та правового регулювання їх правового статусу за проектом Трудового кодексу України.

Методи дослідження. В роботі використаний комплекс філософських, загальнонаукових і спеціальних методів.

Необхідність посилення на конкретні нормативні матеріали зробила доцільним використання низки специфічних методів, які використовуються для тлумачення правових норм щодо регулювання правового статусу та класифікації суб'єктів трудових відносин.

Застосування методів класифікації та систематизації дозволило узагальнити законодавчу, нормативну документацію та наукову літературу з теми дослідження.

Формально-правовий метод дозволив з'ясувати в деяких випадках логіку законодавця, закладену в конкретних правових нормах.

Використання діалектичних, історичних та правових методів дозволило охарактеризувати динаміку розвитку теоретико-нормативних підходів щодо розуміння та класифікації суб'єктів трудових правовідносин.

Використання критичних методів дослідження дозволило обґрунтувати власну позицію щодо визначення поняття суб'єктів трудових правовідносин та правового регулювання їх правового статусу.

Порівняльно-правовий метод дослідження був реалізований у процесі аналізу джерельної бази міжнародного та національного права при визначенні класифікації та правового статусу суб'єктів трудових правовідносин.

Крім того, використовуються методи аналізу, синтезу, індукції, дедукції, аналогії, єдності історичного та логічного, органічної єдності теорії та практики з метою всебічного дослідження регулювання правового статусу суб'єктів трудових відносин.

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти України у сфері регулювання трудових відносин, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, наукові статті у фахових наукових публікаціях, матеріали доповідей у наукових та науково-практичних конференції, відкриті інформаційні ресурси мережі Інтернет, інші довідники тощо.

Структура роботи. Робота складається із вступу, 3 розділів, 8 підрозділів, висновків, списку використаної літератури (містить 54 найменування).

Загальний обсяг роботи - 56 сторінок, з них 6 сторінок займає список використаної літератури.

РОЗДІЛ 1

ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ СТАНОВИЩЕ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

1.1. Поняття та класифікація суб'єктів трудових правовідносин

Відповідно до Конституції України: «людина, її права і свободи, життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека є найвищою соціальною цінністю» [1]. До основоположного та невід'ємного права людини віднесено право на працю. Основу суспільної організації праці складають трудові правовідносини - охоплюють фактично всі зв'язки з приводу застосування праці між працівником і роботодавцем.

Пізніше у науці трудового права межі трудових правовідносин було розширено. Крім індивідуальних трудових правовідносин було введено інститут колективних трудових правовідносин, сапрямованих на виконання організаційно-управлінських функцій у межах дії сфери праці щодо утворення і діяльності профспілок, трудових колективів тощо. Нарешті, за ще однією конструкцією трудових правовідносин між працівником і роботодавцем існують як трудові правовідносини, так і правовідносини, які виникають як наслідок даних правовідносин.

Отже, під трудовими правовідносинами у сучасній науці трудового права розуміють врегульовані нормами трудового права (Конституції України, КЗпП, законів України, постанов КМУ, указів Президента України та ін.) суспільні відносини, які виникають внаслідок укладення трудового договору (власне трудові), відносини щодо встановлення умов праці на підприємствах, перекваліфікації, навчання, а також відносини, пов'язані з наглядом та контролем за дотриманням трудового законодавства та вирішенням трудових спорів.

Сучасна теорія трудового права визначає наступні види трудових правовідносин: індивідуальні - виникають на підставі укладення трудового

договору між працівником і роботодавцем, відповідно до якого працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, підпорядковуватись правилам внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець відповідно зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну платню та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, що передбачаються законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін, колективні – трудові правовідносини щодо соціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах, які виникають між трудовим колективом (чи профспілковим органом) і роботодавцем як наслідок проведення переговорів, компромісу взаємних інтересів та укладення генеральних угод з метою функціонування і обслуговування власне трудових правовідносин.

Розкриваючи сучасне бачення трудового права, М. І. Іншин та В. І. Щербина дали назву таким правовідносинам «із виробничої демократії» (відносини за участі працівників, їхніх колективів та органів представництва в управлінні виробництвом, визначенні умов праці, в захисті прав і законних інтересів працівників) та з вирішення трудових спорів [47, с. 246]. П. Д. Пилипенко колективними трудовими вважає відносини, що виникають у процесі укладення та підписання колективних договорів і угод та встановлення умов праці на підприємствах [39, с.139]. Г. І. Чанишева сформулювала поняття колективно-трудова правовідносини як урегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації їх суб'єктами колективних трудових прав [52, с. 65].

Засадою колективних трудових правовідносин є спільні (гуртові, колективні) трудові права найманих працівників, які мають можливість бути здійснені лише шляхом укріплення дій працівників, які є в індивідуальних трудових правових стосунках з одним чи декількома роботодавцями. Такі права визначають соціальні зв'язки, які будуть виникати у процесі їх реалізації та розвивають сферу колективних трудових правовідносин.

Щодо суб'єктів трудових правовідносин у сучасній науці трудового права існують дві загальні тенденції. За першою тенденцією поняття «суб'єкт права» та «суб'єкт правовідносин» не розділяються, за другою – дані поняття виокремлюються у самостійні категорії. На думку І.І.Шамшиної: «суб'єкти правовідносин у трудовому праві характеризуються тим, що вони володіють трудовою правосуб'єктністю, яку втілюють за допомогою власного волевиявлення у трудових або тісно пов'язаних із трудовими правовідносинах, реалізуючи при цьому суб'єктивні права і юридичні обов'язки, повноваження і юридичну відповідальність, передбачені трудовим законодавством» [53, с.203].

Суб'єкти трудових правовідносин класифікуються за різними ознаками. Так, за видами осіб, суб'єкти трудових відносин розподіляються на фізичних (можуть бути суб'єктами трудових правовідносин лише з досягненням встановленого законом віку, або за наявності певної професійної підготовки чи складного юридичного факту) та юридичних осіб (характеризуються організаційною єдністю, відокремленістю майна, наявністю фонду оплати праці та права ним розпоряджатися, самостійною відповідальністю перед іншою стороною трудового договору).

За даною ознакою, як учасники трудових відносин, «до суб'єктів трудових правовідносин розподіляються на: 1) працівників (робітники і службовці); 2) роботодавців (підприємства, установи, організації будь-якої форми власності і фізичні особи-підприємці); 3) трудові колективи; 4) професійні спілки; 5) примірні органи (КТС, суд, примирна комісія, трудовий арбітраж); 6) органи нагляду і контролю за додержанням норм з охорони праці й трудового законодавства».

За класифікацією С. М. Прилипко, суб'єкти трудових правовідносин поділяються на: основні — працівники і роботодавці. «Працівником є фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі чи організації незалежно від форми власності й виду діяльності або у фізичної

особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» [41, с.70].

Л. В. Котова до кваліфікуючих ознак працівника, як субекта трудових правовідносин, відносить: «1) приналежність працівника до категорії фізичних осіб; 2) наявність трудової правосуб'єктності; 3) наявність юридичного факту – трудового договору» [32, с.136-137].

Ю. П. Дмитренко не наводить переліку ознак працівника, але висловлює позицію, що «основною ознакою працівника є особиста здатність до праці незалежно від статі, національності, раси, майнового стану тощо» [27, с.84-85].

Роботодавцем є особа (фізична або юридична), яка використовує працю найманих працівників на основі національного та міжнародного трудового законодавства, з метою задоволення власних потреб й інтересів, переважно отримання доходу (прибутку) на основі трудового договору, а також бере участь у колективних та інших правовідносинах, тісно пов'язаних з трудовими.

Сучасна наука трудового права класифікує роботодавців на наступні групи: роботодавці - фізичні особи; роботодавці - юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб; це найчисленніша група роботодавців; роботодавці — державні органи. 2. неосновні, які, у свою чергу, поділяються на: похідні - особи, які шукають роботу (безробітні), особи з інвалідністю внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання та ін., допоміжні - обслуговують функціонування основних суб'єктів трудового права як повноцінних учасників трудових правовідносин (професійні спілки, трудовий колектив, державні органи нагляду і контролю).

Крім того, у науці трудового права суб'єкти трудових правовідносин поділяються на: головні - суб'єкти, які в свою чергу відіграють у трудових правовідносинах фундаментальну роль і закріплення існування самих трудових правовідносин (обов'язкові суб'єкти - роботодавці та працівники; допоміжні - утворюються державою з метою сприяння функціонування трудових правовідносин – органи, що здійснюють нагляд та контроль за

дотриманням трудового законодавства та органи зайнятості; факультативні - їх участь у трудових правовідносинах не завжди обов'язкова та не є постійною - профспілкові або інші органи, що повноважний представляти найманих працівників у трудових правовідносинах), другорядні, що беруть участь у трудових правовідносинах тільки у випадку виникнення такої потреби, їх участь є тимчасовою, а після цього вони припиняють своє існування (постійно діючі суб'єкти - КТС, профспілкові об'єднання, а також суб'єкти, що можуть з'являтися тимчасово - робочі комісії для ведення колективних переговорів, органи, які досліджують та аналізують колективні трудові спори (конфлікти), кваліфікаційні й атестаційні комісії та ін.).

1.2. Правовий статус суб'єкта трудових правовідносин

Правовий статус суб'єкта правовідносин є загально поширеною правовою категорією, зміст якої у сфері трудових правовідносин визначається трудовою правосуб'єктністю суб'єктів трудових правовідносин, їх основними правами і обов'язками, юридичними гарантіями трудових прав і обов'язків, а також відповідальністю суб'єктів трудових правовідносин за порушення ними покладених на них трудових обов'язків.

Проте у вітчизняному трудовому праві існують й інші підходи щодо змісту правового статусу суб'єктів трудових правовідносин. Зокрема, С.М. Прилипко: «виключає із змісту правового статусу суб'єктів трудових правовідносин юридичну відповідальність і юридичні гарантії» [41, с.71]. У свою чергу, П. Пилипенко: «обґрунтовує позицію, за якою трудова правоздатність не пов'язується із фактом вступу у трудові правовідносини» [40, с.16]. Проте, на нашу думку, дані позиції є хибними.

Отже, трудовою правосуб'єктністю є здатність працівника, роботодавця, трудових колективів, профспілок, державних органів своїми діями набувати суб'єктивні права та обов'язки, що становлять зміст конкретних трудових правовідносин).

Статті 43-45 Конституції України, ст.23, 24 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948р., Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права 1966р. , ст.2 КЗпП передбачають низку основних трудових прав працівника. Відповідно до ст.188 КЗпП: «працівник як суб'єкт трудових правовідносин володіє трудовою правосуб'єктністю в повному обсязі - з досягненням 16-річного віку, а в окремих передбачених законом випадках - з 15- і 14-річного віку. При цьому трудовим законодавством України не передбачено звільнення працівника з роботи на підставі досягнення певного граничного віку» [4].

Ще однією ознакою, яка характеризує правосуб'єктність працівників за трудовим правом, є стан здоров'я працівника. Законом України "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення" передбачені: «обов'язкові попередні і періодичні медичні огляди для окремих категорій працівників, а також містяться пільгові умови, направлені на охорону здоров'я працівника на виробництві, визначені нормами трудового законодавства» [11]. Судимість також має вплив на реалізацію громадянами своєї правосуб'єктності. Особи, визнані судом недієздатними, не можуть визнаватися суб'єктами трудових правовідносин.

Конституцією і законами України розширено трудову правоздатність іноземців та осіб без громадянства як суб'єктів трудових правовідносин. Іноземці, які безперервно проживають в Україні, мають право працювати на підприємствах, в установах і організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України, займатися трудовою діяльністю згідно отриманого в установленому порядку дозволу на працевлаштування.

Обумовлюючи розгляд правового статусу іноземців як суб'єктів трудових правовідносин, потрібно рахуватися те, що вони повинні перебувати на території України лише у відповідності з законними підставами.

Враховуючи сучасну військово-політичну ситуацію в Україні ст.4 доповнено п. 18 відповідно до якого: «іноземці, які в установленому порядку

уклали контракт про проходження військової служби у ЗСУ, вважаються такими, які на законних підставах тимчасово проживають на території України на період дії контракту про проходження військової служби у ЗСУ, що підтверджується військовим квитком рядового, сержантського і старшинського складу» [7].

Громадяни України, що працюють за межами нашої держави також мають місце серед суб'єктами трудови правовідносин. Праця таких громадян керується як законодавством України, так і законами та іншими НПА держави, в якій працює громадянин нашої держави.

Сьогодні висловлюється думка щодо поділу загальної і спеціальної правосуб'єктності працівника у трудовому праві. До загальної слід віднести здатність фізичної особи, що передбачається нормами права, мати трудові права, відповідно своїми діями набувати й здійснювати трудові права і обов'язки і нести юридичну відповідальність за порушення трудового законодавства.

Під спеціальною трудовою правосуб'єктністю працівника необхідно розуміти спроможність особи своїми діями, у відповідній до закону особливій упорядкованості, набувати і здійснювати особливі (спеціальні) трудові права й обов'язки, а також нести трудову відповідальність. До спеціальної трудової правосуб'єктності також може бути включено встановлені чинні вимоги до таких складових здатностей особи до трудової діяльності, як: 1) стан здоров'я; 2) досягнення певного віку. Така здатність до певного виду трудової діяльності може виступати підставою поділу правосуб'єктності працівника на загальну і спеціальну.

Диференціація правосуб'єктності працівника впливає на зміст правового статусу, який набувається працівником, а саме дозволяє виділити такі види правового статусу працівника: загальний правовий статус - закріплений у КЗпП, спеціальний правовий статус - нерозривно пов'язаний із спеціальною правосуб'єктністю, для набуття якої закон встановлює додаткові умови; виділяється за об'єктивними критеріями, зумовленими розподілу правового

регулювання праці працівників певного виду професій, галузей, а також статтю, віком і іншими критеріями, особливий правовий статус - визначається суб'єктивними особливостями фізичних осіб або характером роботи, винятковий правовий статус працівників.

КЗпП передбачено гарантії здійснення працівниками своїх прав, а також настання відповідальності за неналежне виконання трудових обов'язків.

Гарантії трудових прав працівників: попереджають порушення зобов'язаними суб'єктами трудових прав - при прийомі на роботу, зміні або припиненні трудового договору, встановлюють межі дій зобов'язаних осіб, надають можливість вчасного оскарження дій, що відповідно протидіють зазначеним правам, забезпечують компенсацію матеріальної шкоди, в результаті їх порушенням за рахунок винних осіб.

Відповідальність працівника за неналежне виконання або невиконання своїх обов'язків - це передбачена чинним законодавством України юридична відповідальність, що є прямим наслідком порушення норм законодавства та/чи положень договору. Таке порушення є протиправним діянням, яке полягає у невиконанні/порушенні трудових обов'язків працівниками і яке заборонене санкціями, що містяться в трудовому законодавстві. Склад трудового правопорушення, в свою чергу, є фактичною підставою для відповідальності працівника.

Основними ознаками правосуб'єктності роботодавців сучасне трудове право визначає їх можливість приймати і звільняти працівників, майнову самостійність роботодавця (що зводиться до виплати заробітної плати, на рівні, що відповідно не є нижчим від визначеного законом, а також у сплаті страхових внесків на випадок безробіття та ін.), змога забезпечувати умови праці, потрібні для виконання роботи, що є передбаченими законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін, а також всі відповідні гарантії, передбачені трудовим законодавством).

До прав роботодавця можна віднести укладання, зміна та припинення трудових договорів з працівниками; ведення колективних переговорів та

укладання колективних договорів; заохочення працівників за сумлінну працю; приймати локальні нормативно-правові акти; вимагати від працівників виконання їх відповідних трудових обов'язків, дотримання внутрішнього трудового розпорядку, дбайливого ставлення працівників до майна роботодавця; утворювати та брати участь в організаціях роботодавців для представництва та захисту своїх інтересів.

Трудова правосуб'єктність юридичних осіб – суб'єктів трудових правовідносин (підприємств, установ, організацій) виникає з моменту їх державної реєстрації і припиняється в зв'язку з його ліквідацією – відповідно до рішення власника, а у випадках, передбачених чинним законодавством, - до рішенням власника та за участю трудового колективу або органу, що уповноважений створювати такі підприємства, чи за рішенням суду або господарського суду.

Підприємство є як суб'єктом трудових правовідносин, так і господарською одиницею, в якій працівниками може створюватися особливий суб'єкт трудових правовідносин – трудовий колектив, який виникає одночасно зі створенням підприємства, установи, організації і зникає відповідно із ліквідацією підприємства.

Отже, серед трудового колективу мають місце всі громадяни, які своєю працею беруть участь у діяльності відповідного підприємства на основі трудового договору, а також інших форм, що свідчать про виникнення трудових відносин працівників із підприємством. Відносини з трудовим колективом для кожного працівника починаються від дня, коли працівник фактично починає виконувати свої відповідні трудові обов'язки на підставі трудового договору з власником підприємства або уповноваженим ним органом.

Колектив працівників є відповідним суб'єстом трудового права, тому має змогу реалізовувати свої спільні (колективні) трудові права, до яких відповідно до ст.245 КЗпП відносять право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями за допомогою загальних зборів

(конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які здійснюють свої повноваження у трудових колективах, інші органи, вповноважені трудовим колективом на представництво, надавати пропозиції щодо покращення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування, самостійно, застосовувати до своїх членів за порушення трудової дисципліни трудові колективи заходи громадського стягнення, своїм діянням мати і здійснювати правомочності, що і є його зміст або ж скористатись інститутом уповноваженого представництва, передбаченим ст. 12 КЗпП.

До органів і організацій, які покликані забезпечувати захист прав та інтересів людини праці відносять професійні спілки. Згідно зі ст.36 Конституції України: «громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав і інтересів» [1].

Становище профспілок як суб'єктів трудового права порівняно зі становищем працівників та роботодавців, має свої специфічні особливості, оскільки їх права і обов'язки витікають не із трудового правовідношення, а із права громадян на об'єднання.

Права профспілок у сфері праці – фундаментальна частина їх правового статусу, тобто комплексу прав та обов'язків, якими вони наділені. У 2005 р. до ч. 4 ст. 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [17] були внесені зміни, згідно з якими це не лише права у сфері праці, а й права профспілок як юридичної особи, і право на участь в управлінні державними соціальними фондами, права в галузі екології, приватизації тощо. Незмінною частиною правового статусу профспілок є представництво інтересів трудящих, участь у регулюванні трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці. Право- і дієздатність профспілок обумовлені визначеними законодавством фактичними обставинами.

В основі визнання за ними вказаних юридичних властивостей лежить визнання профспілок як громадських організацій. Гарантується судовий захист прав профспілок. Крім того, за порушення законодавства про профспілки посадові особи державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавці, їх посадові особи несуть відповідальність дисциплінарного, адміністративного, кримінального характеру.

Також «за невиконання зобов'язань за колективним договором, угодою, за організацію і проведення страйку, визнаного судом незаконним, коли така відповідальність встановлена законодавством, профспілка може бути притягнена до відповідальності» [51, с.134-135].

Одна з найважливіших цілей трудового законодавства - це захист прав і законних інтересів сторін трудового договору. Для реалізації цієї мети трудове право передбачає формування системи державних, громадських і паритетних - юрисдикційних органів, до яких відносять органи, уповноважені здійснювати правосуддя у трудових (індивідуальних та колективних) спорах (КТС, трудовий арбітраж, Національна служба посередництва і примирення.), а також органи, що здійснюють наглядово-контрольну діяльність у сфері трудових правовідносин.

Трудова правосуб'єктність юрисдикційних органів набувається, по-перше, з моменту створення відповідного юрисдикційного органу, а, по-друге, з моменту закріплення за ним відповідних трудових повноважень, визначених нормами Конституції та трудового законодавства України.

Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»: «Примирні комісії - орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), який складається із представників сторін» [15].

Наступний юрисдикційний орган, уповноважений здійснювати правосуддя у індивідуальних трудових спорах між працівником та роботодавцем, - КТС створюється з почину ідеї працівників і (або) роботодавця з рівного числа представників працівників і роботодавця, на

паритетних засадах. КТС має належні повноваження для розгляду трудового спору по суті та прийняття вмотивованого рішення, яке ґрунтується на вмотивованих та підтверджених доводах кожної із сторін, а також відповідно до вимог закону. Слід зазначити, що реалізація трудової правосуб'єктності КТС провадиться через прийняття нею колегіальних рішень.

Трудовий арбітраж формується з залучених сторонами професіоналів та експертів та інших осіб і надає рішення по суті трудового спору (конфлікту), створюються відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»: «з ініціативи однієї із сторін колективного трудового спору (конфлікту) або незалежного посередника шляхом прийняття кожною із сторін відповідного рішення та підписання спільної угоди про утворення трудового арбітражу. Рішення трудового арбітражу є остаточним, обов'язковим до виконання, якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту) попередньо про це домовились, не підлягає оскарженню (за винятком випадків, передбачених законодавством України)» [15].

«Національна служба посередництва і примирення (далі - НСПП) є постійно діючим державним органом, що створюється Президентом України з метою сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). НСПП бере участь у розрішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях, регулює роботу трудового арбітражу, інших примирних органів, попереджає сторони про порушення ними вимог чинного законодавства під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту) та можливі наслідки таких порушень, надсилає органам виконавчої влади та місцевого самоврядування рекомендації щодо вжиття заходів для вирішення колективного трудового спору (конфлікту), реалізація яких належить до їх компетенції, звертається до органів прокуратури, правоохоронних органів, державних органів з нагляду за додержанням законодавства про працю з пропозиціями щодо здійснення заходів, спрямованих на додержання

законодавства про працю, у тому числі щодо порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [21].

До повноважень державних органів, які виконують певні функції щодо захисту трудових прав працівників і відновленню порушених прав (органи прокуратури, спеціально уповноважений орган у сфері праці та охорони праці), належить нагляд і контроль над дотриманням трудового законодавства, а також нормативно-правових актів, що містять норми трудового права.

Отже, трудові правовідносини являють собою юридичну форму вираження суспільно-трудова правовідносин, які виникають відповідно до двосторонньої угоди між власником або уповноваженим ним органом і працівником, тобто шляхом укладення трудового договору.

Трудові правовідносини поділяються на: індивідуальні, колективні (виконують допоміжну роль щодо реалізації індивідуальних трудових правовідносин).

До суб'єктів трудових (індивідуальних і колективних) правовідносин включать також учасників даних відносин, які можуть володіти трудовими правами й обов'язками та здійснювати їх (фізичні особи – працівники, роботодавці - фізичні або юридичні особи, соціальні партнери - об'єднання роботодавців та об'єднання працівників в особі обраних (призначених) представників, первинна профспілкова організація або інші уповноважені працівниками виборні представницькі органи на виробництві, органи з вирішення трудових спорів, органи нагляду і контролю в сфері праці).

До елементів правового статусу працівника і роботодавця як суб'єктів трудових правовідносин віднесено: 1) трудову правосуб'єктність (трудова правоздатність й трудова дієздатність); 2) основні права і обов'язки; 3) юридичні гарантії трудових прав і обов'язків; 4) відповідальність за порушення трудових обов'язків. Правосуб'єктність організацій, установ і підприємств, крім того, виражається в їх компетенції - сукупності прав та обов'язків, наданих їм законодавством з метою забезпечення здійснення покладених на них функцій.

РОЗДІЛ 2
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН ТА ПРОБЛЕМИ ЇХ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

2.1.Індивідуальні суб'єкти трудових правовідносин та проблеми їх правового визначення та регулювання

Термін «індивідуальні суб'єкти трудового права» не є достатньо популярним предметом дослідження серед науковців. Саме тому маємо лише два трактування даного поняття в науковій літературі, причому обидва з них повністю ідентичні.

Під «робітниками та службовцями» завжди розумілись особи, які працювали за наймом, і які не мали ніякого відношення до власності, на основі якої вони працюють.

На сьогоднішній день варто вважати прийнятними й термін «працівник», і уточнюючі його поняття «робітник» і «службовець». Н. М. Хуторян, М. П. Стадник, С. В. Дріжчана, А. Ю. Бабаскін, Т. С. Прокопова вважають: «працівник (робочий і службовець) – це особа, яка має здатності до праці, продає свою робочу силу на певних умовах за винагороду» [50, с.88]. М.І. Іншин, В.І. Щербина: «під працівником розуміють особу, яка уклала трудовий договір із підприємством, установою, організацією або фізичною особою» [48, с. 99].

КЗпП не містить легального визначення поняття «працівник», проте зазначене поняття міститься в інших нормативно – правових актах. Так, відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності»: «працівником визначено фізичну особу, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю» [17]. У ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників»: «працівник визначається як фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» [18].

Дискусійним у науковій літературі є питання визначення іноземця як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин. У сучасній правовій літературі немає єдиного визначення поняття іноземця. Так, О. Гамалій зазначає: «що іноземці – це іноземні громадяни» [25, с.124]. С. Константинов, вважає: «іноземним громадянином особу, яка є громадянином чи підданим іншої держави, що підтверджено відповідними документами, яка не є громадянином України, але у зв'язку із постійним чи тимчасовим перебуванням на території України, а також інших причин, перебуває у правовому зв'язку з Україною в особі її компетентних органів» [30, с.10-11]. На думку А. Грабильникова: «поняття “іноземці” в широкому значенні є складним, оскільки охоплює всіх громадян іноземних держав, осіб без громадянства, біженців, закордонних українців та іммігрантів, що постійно чи тимчасово проживають чи знаходяться на території України» [267, с.60-61]. В. Соболюков: «іноземцем вважає фізичну особу, яка не є громадянином певної держави та має документальне підтвердження своєї належності до іншої держави» [45]. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства»: «іноземцем є особа, яка не перебуває в громадянстві України і є громадянином (підданим) іншої держави або держав, а особа без громадянства – це особа, яку жодна держава відповідно до свого законодавства не вважає своїм громадянином» [16].

Наступним основним суб'єктом індивідуальних трудових правовідносин є роботодавець. Поняття «роботодавець» є порівняно новим у трудовому праві України. На думку Н.М. Хуторян, А.Ю. Бабаскіна, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчаної: «роботодавцем є юридична особа (підприємство, установа, організація чи їх об'єднання) незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю» [50, с.99-100]. За К.Ю. Мельником: «роботодавець – це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових правовідносин використовує працю фізичних осіб» [36, с.109-110]. І.І. Шамшина розуміє:

«роботодавець - юридична або фізична особа, здатна від свого імені укладати трудовий договір на використання найманої праці фізичних осіб, правосуб'єктність якої в трудових відносинах реалізується через орган управління» [53, с.203-204]. В.Л. Костюк уточнює: «що роботодавець – це фізична або юридична особа, яка самостійно або за допомогою спеціально уповноваженого органу (посадової особи) організовує та залучає працю фізичних осіб на підставі трудового договору на умовах та у порядку, передбачених трудовим законодавством України» [31, с.22-23]. Д. Соловйова пропонує: «розглядати термін «роботодавець» у широкому (усі суб'єкти ринку праці, держава (її органи, організації тощо), які мають інтерес у створенні робочих місць і одержанні (використанні) робочої сили (праці), у тому числі і з цивільно-правових угод) та вузькому розумінні (суб'єкт трудових правовідносин, який наділяється визначеними трудовим законодавством правами і обов'язками щодо працівника, з яким він уклав договір)» [46, с.80-81]. В.Г. Ротань, І.В. Зуб і О.Є. Сонін визначають: «відповідно до ст.10 «Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [5], роботодавець як суб'єкт трудових правовідносин може бути представлений двома суб'єктами – підприємством, установою, організацією, власником, фізичною особою-наймачем, а також уповноваженими ними органами» [42, с.180-181]. Ю. П. Дмитренко вважає: «роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, що перебуває в трудових правовідносинах з працівником, якому він надає роботу, на підставі трудового договору, контракту чи іншого юридичного факту (складу) та використовує найману працю» [27, с.78]. Визначення вченого є найбільш вдалим у науковій літературі. Воно найкраще передає значення поняття «роботодавець» не лише як правового феномена, але і як індивідуального суб'єкта трудового права.

Більшою визначеністю щодо трактування терміну «роботодавець» відрізняється вітчизняне законодавство. Першим прийнятим за часів незалежної України нормативно-правовим документом, який містив

визначення дефініції «роботодавець», був Закон України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі», у ст. 1 якого зазначалося, що «роботодавець – особа, яка найняла працівника за трудовим договором (контрактом)» [13]. Відповідно до ст.10 «Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», а також ст.1 Закону України «Про організації роботодавців» роботодавцем є: «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання або фізичні особи, які використовують найману працю; власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій, філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України» [12]. Статтею 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: «роботодавець - це власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, або уповноважений ним орган чи фізичну особу, які відповідно до законодавства використовують найману працю» [17]. Схоже визначення, за виключенням частини «...галузевої належності або уповноважений ним орган...про профе», містить ст. 1 Закону України «Про охорону праці» [14]. Основний нормативний акт у сфері трудових правовідносин - КЗпП взагалі не містить поняття «роботодавець». У КЗпП також не закріплені основні трудові права роботодавця, у ст.141 лише фрагментарно прописані основні обов'язки власника або уповноваженого ним органу, не визначено ознаки трудової правосуб'єктності, юридичні гарантії трудових прав роботодавця, не врегульовані належним чином вносини матеріальної відповідальності власника або уповноваженого ним органу. Частиною 1 ст.21 КЗпП відповідно до Закону України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» 1995 р.: «стороною трудового договору визнано роботодавця-фізичну особу» [6]. Проте правовий статус фізичної особи-роботодавця у КЗпП також чітко не визначено.

2.2. Колективні суб'єкти трудових правовідносин та проблеми їх правового визначення та регулювання

Поняття колективних суб'єктів трудових правовідносин не закріплено у жодному нормативному акті України, проте ним оперують у теоретичній літературі.

Ще на початку 1960-х років було визнано, що колективний суб'єкт права – це таке визнане законом суспільне утворення, яке володіє єдністю волі та мети, що забезпечується певною системою його організації. У

1980-х рр. більшість учених основними суб'єктами зазначених правовідносин визнавали трудовий колектив, якого представляв профспілковий комітет, та підприємство, установу, організацію, які були представлені адміністрацією.

Наприкінці 1990-х рр. І. Я. Кисельов: «виділяв таких суб'єктів колективних трудових правовідносин, як профспілки чи інші організації працівників» [28, с.118]. До суб'єктів колективних трудових правовідносин також було включено: роботодавців, організації роботодавців, їх об'єднання, трудові колективи, професійні спілки, їх об'єднання, виборні органи профспілкових організацій, інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи, органи соціального партнерства, примирні органи з вирішення трудових спорів та ін.

На сучасному етапі вивчення проблематики колективних суб'єктів права у вітчизняній науці можна виділити такі напрямки досліджень: загальноправових, де сутність та зміст категорії колективного суб'єкта права досліджується за сукупністю ознак, притаманних їм в різних галузях права; спеціально-правові, де колективні суб'єкти досліджуються як учасники правовідносин в межах певної галузі. Зокрема, дане поняття розглядається у розумінні об'єднання осіб, що суміжне із поняттями «юридична особа» та «організація».

У довідково-енциклопедичних джерелах поняття «організація» тлумачиться у широкому значенні (як «об'єднання осіб, які є суб'єктами права») та у вузькому значенні («окрема установа, покликана виконувати задані функції, розв'язувати певне коло завдань у рамках відповідної структури»). Відповідно до Закону України «Про громадські об'єднання»: «засновниками та учасниками організацій можуть бути як фізичні, так і юридичні особи» [10]. Є. Б. Хохлов визначає, що: «учасниками колективних трудових правовідносин, посилаючись на національне законодавство, визнає: а) роботодавців; б) об'єднання роботодавців; в) колективи працівників, які діють через своїх представників; г) професійні спілки; д) державу» [49, с.30-31].

Відповідно до ст. 252-1 КЗпП, ч. 1 ст. 1 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями»: «трудова колектив є об'єднанням всіх громадян, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства на підставі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з цим підприємством» [20]. Пропонуючи визначення трудового колективу, В. Костюк: «поряд у дужках вживає термін колектив працівників, однак не наводить аргументів щодо тотожності цих понять за сутністю та обсягом» [31, с. 248].

«В основі виникнення індивідуальних (чи власне) трудових правовідносин є трудовий договір, однією із сторін якого є працівник» [4]. Трудова колектив та підприємство є поняттями невід'ємними одне від одного.

Наступним, доволі дискусійним питанням теорії трудового права, є проблема обґрунтування колективу працівників єдиним цілісним суб'єктом правовідносин певного виду, або ж заперечення цієї тези. Зокрема П. Пилипенко обґрунтовує: «трудова колектив – категорія більш політична, аніж соціально-трудова» [40, с. 22]. З. Козак стверджує: «правовий статус

трудового колективу є нічим іншим, як сукупністю правових статусів інших суб'єктів права [29, с. 60].

Засадою колективних трудових правовідносин є спільні (гуртові, колективні) трудові права працівників, які можуть бути забезпечені лише шляхом консолідованих дій працівників, що мають місце в індивідуальних трудових правових стосунках з одним чи кількома роботодавцями. Саме такі права характеризують соціальні зв'язки, які формуються у процесі їх реалізації та утворюють сферу колективних трудових правовідносин. Характеристика колективу працівників суб'єктом трудового права та колективних трудових правовідносин зумовлює питання про зміст правосуб'єктності колективу працівників та момент її появи. За І. Шамшиною: «це - визнана законом здатність організованої спільності працівників, які становлять більшість, з моменту прояву ними активних спільних дій шляхом скликання загальних зборів мати й набувати колективних трудових прав і обов'язків у сфері колективно-договірних відносин» [53, с. 355, 404]

Характеризуючи момент формування трудового колективу науковці визначають момент виникнення трудових правовідносин між роботодавцем і працівниками.

Важливу роль також відіграє питання є форми реалізації колективом працівників своїх прав чи виконання обов'язків. Відповідно до ст. 245 КЗпП такими формами є: «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, а також внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування» [4].

Суб'єктами колективних трудових правовідносин відповідно до ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»: «є такі сторони соціального діалогу та їх суб'єкти, як: організації профспілки, профспілкові органи, профспілкові представники, органи соціального діалогу, примирні

органи з вирішення трудових спорів (конфліктів)» [19]. Профспілка, що є колективним суб'єктом права, створюється для представлення і захисту саме індивідуальних інтересів. Про суть профспілкового представництва вченими висловлювалися різні, часом протилежні твердження. Стаття 19 Закону про профспілки закріплює право профспілок, їх об'єднань представляти інтереси членів профспілки, а в питаннях колективних інтересів трудящих – усіх найманих працівників, незалежно від їх членства у профспілках. Найбільш повно питання правосуб'єктності профспілок досліджене І.О. Снігірьовою. Вона стверджує, що правоздатність виступає одночасно юридичною ознакою профспілок як суб'єктів права і передумовою набуття конкретних прав і обов'язків, тобто та загальна основа, без якої неможливі суб'єктивні права і обов'язки. Розвиваючи цю теорію, І.О. Снігірьова розділяє «правоздатність профспілок на загальну (профспілок як громадської організації і всіх її виборних органів), особливу (окремих груп органів: профкомів, міських, обласних та інших рад і комітетів) та індивідуальну (конкретного профспілкового органу). Далі вона зазначає, що загальна правоздатність входить в особливу як «загальна частина». Що ж стосується правоздатності окремих груп профспілкових органів, то вона: «відрізняється від правоздатності профспілкової організації обсягом і характером прав і обов'язків, а індивідуальна правоздатність конкретного профспілкового органу похідна від загальної і особливої» [44, с.179].

Відповідно до виду трудових правовідносин поділяють представництво в індивідуальних трудових правовідносинах і в колективних трудових правовідносинах.

Представництво в першому виді правовідносин профспілки здійснюють при вирішенні індивідуальних трудових спорів, а також при безпосередніх переговорах працівника з роботодавцем з метою самозахисту працівником своїх прав, або до початку виникнення індивідуального трудового спору.

«В колективних трудових правовідносинах добровільне представництво можливе при проведенні колективних переговорів, або при вирішенні

колективних трудових спорів, коли за дорученням колективу найманих працівників їх інтереси представляє особа або відповідний орган у випадку відсутності первинної профспілкової організації» [54, с.196-197].

У науковій літературі предметом дискусії є питання співвідношення правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації і трудового колективу. Так, І.А. Снігірьова розглядає профспілковий комітет і трудовий колектив: «як самостійні суб'єкти права, кожний з яких наділений своїм правовим статусом» [44].

Деякі вчені не визнають виборний орган первинної профспілкової організації самостійним суб'єктом трудового права. Так, П.Д. Пилипенко дійшов висновку, що: «виборні органи профспілок – профкоми, такого статусу мати вже не можуть, а тому їх не можна розглядати як суб'єктів правовідносин» [39, с.140-141]. І.О. Снігірьова стверджує, що: «суб'єктами трудового права виступають профспілки як громадська організація і виборні виконавчі профспілкові органи – ради і комітети» [44, с.189-190]. Ми повністю підтримуємо зроблений нею висновок.

Юрисдикційні органи у сфері трудового права – це примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів) та органи нагляду і контролю в сфері праці. Правові основи правосуб'єктності КТС визначені на підставі положень глави XV Кодексу Законів про Працю.

Трудова правосуб'єктність Комісії з трудових спорів зумовлена змістом та характером її повноважень, які визначені законом [4]. За формально-правовими ознаками Комісія з трудових спорів є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що утворюються між працівником або роботодавцем – юридичною особою чи уповноваженим ним органом. Законодавче визначення Комісії з трудових спорів як обов'язкового первинного органу по розгляду трудових спорів викликає певні, об'єктивно зумовлені сумніви щодо конституційності такого положення.

За змістом положень Основного Закону України, по-перше: «права і свободи людини і громадянина захищаються судом, при цьому кожному

гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб» [1], це означає, що: «Конституція України як закон, що має найвищу юридичну силу та є актом прямої дії гарантує кожній особі» [1], у тому числі працівникові, безпосереднє звернення до суду як найбільш універсального та професійного юрисдикційного органу; по-друге: «юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі» [1], дають змогу будь-якому працівникові, незважаючи на наявність Комісії з трудових спорів, звертатись безпосередньо до суду за захистом трудових прав, і суд не має права відмовити особі з мотивів незвернення до Комісії з трудових спорів.

Встановити порушені норми права і захистити порушені права є завданням трудового арбітражу, який, відповідно до п. 1.5 Положення про трудовий арбітраж, затвердженого наказом НСПП від 18.11.2008 р. №135: «за угодою сторін, розглядає спори, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання законодавства про працю» [22].

Норми про створення та діяльність трудового арбітражу закріплені у статтях. 11, 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також нормами низки актів НСПП. Повноваження трудового арбітражу припиняються одночасно з припиненням розгляду і винесенням рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту). Організація та діяльність НСПП регулюється Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", а також Положенням про НСПП, затвердженим Указом Президента України "Про утворення Національної служби посередництва і примирення" від 17.11. 1998 р. №1258/98 [21]. За визначеною законодавством компетенцією НСПП може здійснювати реєстрацію висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів), проводити аналіз вимог, виявлення та

узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), вести підготовку пропозицій для їх усуненнящо.

Здійснення державного нагляду та контроль у сфері праці регламентовано нормами глави XVIII КЗпП. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється спеціально уповноваженими на те органами й інспекціями, не залежними у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу, центральними органами виконавчої влади, які виконують контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що є у їхньому функціональному підпорядкуванні, органами прокуратури України, профспілками та їх об'єднаннями, які здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства про працю.

До спеціально уповноваженого органу, що здійснює державний нагляд у сфері праці, відноситься Державна інспекція України з питань праці - центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінету Міністрів України.

Крім того, у системі юрисдикційних органів, які здійснюють державний нагляд у сфері охорони праці, важлива роль належить Держгірпромнагляду, Державній інспекції ядерного регулювання України, органам державного пожежного нагляду управління пожежної охорони Міністерства внутрішніх справ України, а також органам та закладам санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України. Головною метою державного нагляду за дотриманням трудового законодавства є забезпечення чіткого дотримання та виконання актів трудового законодавства усіма учасниками трудових правовідносин, у тому числі шляхом здійснення організаційно-владного впливу на правопорушників.

Отже, до індивідуальних суб'єктів трудових правовідносин слід віднести працівників та роботодавців, які наділяються відповідними правами та обов'язками, предметом взаємодії яких є праця, що ведеться з метою

задоволення матеріальних та духовних потреб і цінностей та регулюється на основі національного та міжнародного трудового законодавства.

Працівником є фізична особа, яка застосовує свою працю на основі трудового договору (контракту) на підприємстві установі, організації або працює на фізичну особу-роботодавця з метою матеріального та/або духовного задоволення особистих потреб, відповідно до норм трудового законодавства.

Роботодавцем є фізична особа-роботодавець, власник підприємства, установи, організації або власник іноземного підприємства, установи, організації, представленого в Україні, які використовують працю найманих працівників на основі національного та міжнародного трудового законодавства з метою задоволення власних потреб та інтересів, переважно отримання доходу (прибутку) відповідно до норм національного та міжнародного трудового законодавства.

Колективними суб'єктами трудових правовідносин є об'єднання осіб, які діють як єдиний організаційно злагоджений механізм, пов'язані спільними інтересами та мають спільну мету, в рамках визначених законодавством повноважень та функцій: профспілка, її виборний орган (профком), а також представник працівників, обраний на загальних зборах (конференції).

Як представники роботодавців на рівні організації виступають керівник організації, роботодавець – індивідуальний підприємець (особисто) або уповноважені ними особи у межах, передбачених законом.

Суб'єктами колективного трудового права також є об'єднання роботодавців – трудові колективи, а також юрисдикційні органи (примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів) та органи нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства).

РОЗДІЛ 3
ПЕРСПЕКТИВИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ ЩОДО
ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУБ'ЄКТІВ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

3.1.Зарубіжний досвід класифікації та правового статусу суб'єктів трудових правовідносин

Зарубіжне законодавство у сфері трудових правовідносин також вирізняє індивідуальних та не індивідуальних (колективних) суб'єктів трудових правовідносин. В усіх трудових кодексах пострадянських країн не тільки закріплюються сторони трудового договору, а й визначаються поняття відповідних термінів. Сторона, яка наймається, в усіх країнах іменується працівником. Що стосується сторони, котра наймає, то в різних країнах вона називається по-різному: роботодавець (у Росії, Таджикистані, Молдові, Казахстані, Туркменістані, Азербайджані, Узбекистані), наймач (у Білорусії, Киргизстані).

В закордонному трудовому праві не вживається термін «власник або уповноважений ним орган». Роботодавець здебільшого визначається як наймач (Республіка Білорусь, Грузія, Республіка Молдова). Статтею 12 ТК Республіки Туркменістан додатково надається перелік тих осіб, хто може бути роботодавцем - фізичною особою: 1) фізична особа, зареєстрована в установленому порядку як індивідуальний підприємець, що здійснює підприємницьку діяльність без утворення юридичної особи; 2) фізична особа, що вступає в трудові відносини з працівниками, що має на меті особисте обслуговування і допомога з ведення домашнього господарства, яка не є індивідуальним підприємцем.

У трудових кодексах країн СНД містяться спеціальні норми про основні права і обов'язки роботодавця. Так, наприклад, ст. 54 ТК Республіки Білорусь докладно закріплює обов'язки наймачів при прийнятті на роботу.

На відміну від українського трудового законодавства, у трудовому законодавстві держав Західної Європи практично не проводиться поділу юридичної відповідальності на матеріальну та дисциплінарну відповідальності, а сама матеріальна відповідальність законодавчо регламентується у рамках цивільно-правової відповідальності. Так,

дисциплінарна відповідальність працівників Бельгії та Франції врегульована ТК та правилами внутрішнього розпорядку, а матеріальна відповідальність, будучи цивільно-правовою відповідальністю, розглядається в якості цивільно-правової відповідальності у трудовому праві [34, с.48-49].

«Сучасні об'єднання підприємців почали створюватися пізніше, ніж профспілки, — на початку ХХ ст., а загальнонаціональні об'єднання ще пізніше (Франція — 1920 р., Великобританія — 1965 р.)» [38, с.71]. А.І. Силін відзначає, що у Великобританії, Франції, Італії, Бельгії економічні і соціально-трудова функції виконує єдина організація підприємців (наприклад, у Великобританії – Конфедерація британської промисловості) [43, с.33]. У Німеччині на підприємствах утворюються виробничі ради, згідно з якими роботодавці радяться при утворенні та вирішенні складних виробничих ситуацій. Діяльність трудових колективів у Польщі виявляється останнім часом через зниження показників активності профспілкового руху та укладання тимчасових контрактів із роботодавцем і набула нормативного закріплення із прийняттям 06.07. 2001 р. Закону «Про Тристоронню комісію із соціально-економічних питань та воєводські комісії соціального діалогу», що передбачив створення інституту соціального діалогу в Польщі, так звану Тристоронню комісію. На території Чехії функціонують виробничі ради, які діють на підприємствах і організаціях рад трудових колективів, зарекомендували себе в кінці 90-х рр. минулого століття. Ці виробничі ради діють паралельно з профспілками та виконують важливі функції в галузі охорони праці й техніки безпеки, абсолютно не дублюють функціональні повноваження профспілок.

У конституціях більшості країн проголошено право громадян на об'єднання в профспілки. У деяких країнах (Франція, Італія, Японія, Іспанія, Португалія) право робітників на об'єднання в профспілки має статус спеціально встановленого конституційного права. Профспілкова діяльність передбачає політичну та фінансову незалежність профспілок від держави, політичних партій, підприємців, церкви. І.Я. Кисельов, указуючи на схожість

правового становища організацій працівників і організацій роботодавців відзначає: «У деяких країнах законодавча регламентація діяльності профспілок доповнена аналогічною регламентацією діяльності організацій підприємців» [28, с.140]. Наприклад, британський Консолідований закон про профспілки і трудові відносини 1992 року містить спеціальний розділ (частина II), присвячений організаціям підприємців. У Чехії профспілки, як і в інших країнах сучасної Європи, ні що інше як традиційний елемент демократичного суспільства, який закріпив норми регулювання цього суб'єкта через запровадження міжнародних актів [33, с.40-41]. Діяльність профспілок простежується, як і у Польщі, через Тристоронню комісію, де профспілки представлені кількома профцентрами – узаконена сторона, що озвучує позиції працівників із тих чи інших питань. У цій країні профспілки мають обмежені масштаби діяльності, тому що більшість індивідуальних суб'єктів працівників невеликих підприємств укладають трудові договори й домовленості з роботодавцем низової, середньої або вищої ланки управління в організації [33, с.445-446].

Важливим фактором впливу по врегулюванню стану соціально- трудових відносин є представництво та посередництво, яке допомагає впливати на соціально-трудова і соціально-економічне становище європейських країн та країн пострадянського простору. Так, наприклад, згідно з ч.1 ст. 262 ТК Республіки Узбекистан колективним договором, а якщо він не укладений – за угодою між роботодавцем і профспілковим комітетом або іншим представницьким органом працівників може бути передбачене утворення КТС. Утворення комісій з індивідуальних трудових спорів в організаціях у випадках, передбачених колективним договором, закріплене у ч.1 ст. 193 ТК Республіки Таджикистан [35, с.200].

В окремих країнах законодавчо закріплене право вибору звернення до КТС або суду. Так, відповідно до ч.1 ст. 170 ТК Республіки Казахстан індивідуальні трудові спори розглядаються узгоджувальними комісіями та(або) судами. У деяких державах, таких, як Велика Британія, Франція, Італія,

самостійною, першою стадією до примирення сторін є переговорна процедура, яка є обов'язковим передетапом примирення (посередництва) [37, с.80-81].

Примирно-третейські процедури є першою стадією врегулювання трудового спору також у Великій Британії, Франції та Італії.

Крім того, у зарубіжних країнах також суб'єктами колективних трудових правовідносин є органи нагляду та контролю. Так, наприклад, у Франції за кожним підприємством, установою, організацією закріплений конкретний інспектор праці, який здійснює нагляд і контроль за додержанням роботодавцем трудового законодавства. Трудовим кодексом Франції визначено, що інспектори праці забезпечують застосування положень ТК, нормативних актів у сфері праці, а також положень колективних угод та договорів. Також співпрацюючи з офіцерами та агентами судової поліції інспектори праці виявляють порушення названих нормативних актів у сфері праці.

«Однією з найбільш ефективних Інспекцій праці є та, що працює у Польщі. У цій країні використовуються всі доступні форми спілкування, включаючи Інтернет. У всіх організаційних одиницях інспекції праці запроваджена система безкоштовних юридичних консультацій (у тому числі в електронній формі й по телефону). У своїй роботі державна інспекція праці Республіки Польща тісно співпрацює з органами громадського контролю за додержанням законодавства про працю» [24, с.136].

3.2.Визначення поняття суб'єктів трудових правовідносин та правового регулювання їх правового статусу за проектом Трудового кодексу України: переваги та недоліки

У процесі реформ, що здійснюються в Україні після здобуття нею незалежності важливе місце займає реформування законодавства про працю. У історії незалежної України було чотири невдалі спроби прийняти три версії нового Трудового кодексу України (далі - ТК). Існуючий давно застарів. У нього вносилося багато правок, але масштабного оновлення так і не відбулося.

Ще починаючи з 2001 р. за підтримки МОП розпочалася робота з підготовки реформування трудового законодавства. Перший проект ТК, розроблений Міністерством праці і соціальної політики України, незважаючи на заперечення профспілок, 11.12. 2003 р. без попереднього обговорення був прийнятий ВРУ в першому читанні. Робота над проектом ТК №1038, розпочалася ще у 2000 році. За основу проекту був взятий текст чинного КЗпП, хоча за висновками Міністерства праці та соціальної політики, в його основу лягли Модельний трудовий кодекс для держав-учасниць СНД та ТК Російської Федерації, прийнятий у 2001 р.

20.05. 2008 р. ВРУ прийняла в першому читанні інший проект ТК (також без будь-якого обговорення), який був внесений народними депутатами України В. Хара, Я. Сухим та О. Стояном. Даним законопроектом (реєстр. №1108) пропонувалося визначити основні засади і механізми реалізації трудових прав й гарантій працівників, створити належні умови праці та забезпечити захист інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки з урахуванням положень міжнародно-правових документів з питань праці. В законопроекті, зокрема, визначено "зміст трудової функції працівника та її співвідношення з переліками робіт, що наводяться в кваліфікаційних характеристиках" відповідно до Європейської соціальної хартії (переглянутої), інших міжнародно-правових актів - Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, а також конвенцій і рекомендацій МОП (статті 4 - недопущення дискримінації у сфері праці, 5 - заборона примусової праці, 21 - основні права працівника, 26 - основні права роботодавця тощо).

05.11.2015 р. ВР України прийняла за основу новий проект ТК №1658 [23].

28.08. 2019 р. у ВРУ зареєстровано законопроект № 0955, а у листопаді 2019 р. до ВРУ було подано два проекти ТК: № 2410 та № 2410-1. Проект № 2410 складається з 9 книг (385 статей), а також прикінцевих і перехідних положень і має на меті встановлення державних гарантій трудових прав і

свобод громадян, визначення основних механізмів реалізації цих конституційних прав, створення належних, безпечних і здорових умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. Що стосується проєкту № 2410-1, то його можна назвати клоном проєкту № 2410 за структурою та змістом.

Проте актуальним залишається Законопроект №1658, який вже декілька років чекає розгляду у другому читанні у ВРУ. Даний законопроект складається з 9 глав та 398 статей, а також прикінцевих та перехідних положень.

Відповідно до ч.1 ст. 1 даного законопроекту: «метою ТК є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців» [23].

До даного проєкту ТК повністю включені норми законів України «Про оплату праці» [8], «Про відпустки» [9] та частково Закону України «Про охорону праці», а також норми законодавства про працю ЄС.

До найбільш істотних змін у порівнянні з КЗпП слід віднести наступні: більш окреслено сферу дії трудового законодавства, до тексту проєкту включено положення, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії та інших міжнародно-правових актів, що були ратифіковані Україною, встановлено поширення трудового законодавства на трудові відносини, які буди безпідставно визнані цивільно-правовими договорами.

Важливими є положення проєкту ТК, що регламентують правовий статус працівника. Так, проєкт надає чітке визначення терміна працівник: «це фізична особа, яка вступила в трудові відносини на підставі трудового договору. Проте, вважаємо дане визначення неповним. Пропонується визначити працівника як фізичну дієздатну особу, яка на підставі трудового

договору виконує на користь роботодавця роботу за визначеною спеціальністю, кваліфікацією або посадою і отримує заробітну плату» [23].

Проект ТК дублює окремі положення КЗпП щодо умов набуття особою статусу працівника, викладені у главі XIII КЗпП та у ст. 20 встановлює низку принципово нових умов, зокрема: віковий ценз - 16 років або більше (для окремих категорій працівників), обов'язкове укладення письмової згоди на застосування праці 14 -та 15-річних осіб з їх батьками. Проте, проект ТК не вирішує питань щодо приєднання до праці осіб, які визнані обмежено дієздатними чи недієздатними, що чимало ускладнюватиме застосування їх праці роботодавцями.

Статтею 21 проекту ТК фіксує перелік із 22 основних трудових прав працівників. Цей список є досить об'ємним і потребує реформування, оскільки окремі права, зазначені в цій статті, відображають основні принципи правового регулювання трудових відносин, передбачені ст. 2 законопроекту, а деякі з прав носять декларативний характер. Крім того, у проекті ТК №1658 можна знайти й прями протиріччя з положеннями Конституції України щодо змісту і виконання основних прав і свобод працівників. Наприклад, є вказівка на зняття заборону на нічну роботу жінок, які мають дітей віком до 3-х років, максимальний випробувальний термін продовжено до шести місяців, роботодавець наділяється правом покладення на працівників «додаткових обов'язків» тощо.

Статтею 30 законопроекту роботодавцям дозволяється контролювати дії своїх співробітників за допомогою технічних засобів. А у ст.111 розширено підстави звільнення працівників без згоди профкому. Водночас законопроектом передбачено звуження можливості працівника звільнитись за власним бажанням, навіть за наявності погіршення умов праці. Зокрема, законопроект потребує покращення щодо визначення трудових обов'язків працівника, визначення чітких, прозорих та доступних механізмів їх виконання.

Стаття 22 законопроекту надає означення роботодавця як юридичної (підприємство, установа, організація) або фізичної особи, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Водночас вважаємо за необхідне додати до даного визначення норму щодо використання роботодавцем праці найманих осіб. Щодо реалізації повноважень юридичної особи як роботодавця. Законопроектом передбачено використання її органу та посадових осіб. Разом з тим, вважаємо, що із зазначеної норми слід виключити посадових осіб. Недостатньо повно законопроектом визначається поняття роботодавця-фізичної особи, ознакою якого визнається тільки повна цивільна дієздатність. Перелік даних ознак, на нашу думку, слід розширити.

В окремих статтях законопроекту закріплені основні права та обов'язки роботодавця. Проте, вважаємо за необхідне додати до назви зазначених статей слово «трудові». Крім того, перелік основних прав потребує повної характеристики, оскільки серед них відсутнє право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді. У ст. 25 проекту ТК передбачені 13 основних обов'язків роботодавця. Також потребує удосконалення зміст данної статті, так як важливо основні обов'язки роботодавця ув'язати з трудовими правами працівника, для здійснення яких зазначені обов'язки покладаються на роботодавця. Деякі з обов'язків, передбачених ст.25, прямо стосуються прав конкретних працівників, інші відносяться до колективних трудових прав.

У проекті ТК містяться не тільки норми щодо порядку реалізації та гарантій здійснення права на працю, але й встановлюється дещо по-новому відповідальність для сторін трудового договору за його невиконання. У проект ТК включено окрему Книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин». КЗпП у ст.147 встановлює стягнення за порушення трудової дисципліни. При цьому зазначається, що: «законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші види дисциплінарних стягнень» [4]. Проте при застосуванні цієї статті виникають деякі непорозуміння. У проекті ТК в ст. 332 здійснено спробу усунути цю неузгодженість і у її частині 2 зазначається, що для

окремих категорій працівників тільки законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень, а частина 3 зазначає, що не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених КЗпП та законами. Також, окрім традиційних дисциплінарних стягнень (догани та звільнення), проект наводить ще й третє – попередження. До того ж, порядок застосування таких стягнень пропонується не змінювати.

Глава 2 містить у собі норми про відповідальність роботодавця, проте її зміст потребує вдосконалення. Так, проектом ТК передбачено відповідальність роботодавця за порушення норм трудового законодавства, невиконання умов колективних договорів і угод. Статті 345–347 ТК закріплюють випадки притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Скажімо, роботодавець має забезпечувати збереження майна працівника, в разі коли такий обов'язок покладено на нього трудовим законодавством, колективним або трудовим договором, а також у тих випадках, якщо знаходження майна працівника на території, в приміщеннях роботодавця або на місці виконання робіт є звичним, а працівник не має можливості його зберігати, навіть коли він був позбавлений такої можливості тимчасово. За цих умов незабезпечення роботодавцем збереження майна працівника у зазначених випадках, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати в повному обсязі вартість майна або оплатити суму, на яку його вартість зменшилась. Розмір шкоди регламентується відповідно до роздрібних цін, що склалися в певній місцевості на день відшкодування шкоди. За згоди працівника шкода може бути відшкодована в натурі. Також ст.348 проекту ТК закріплює і відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди. Зокрема, зазначається, що: «роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства» [23]. Додамо, він має відшкодувати таку шкоду і в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника. Проте,

не зрозуміло, хто має притягувати роботодавця до дисциплінарної відповідальності і в чому виражатимеся зміст такої відповідальності. До того ж, якщо фізичну особу можна притягнути до дисциплінарної відповідальності, то юридичну особу неможливо.

Чимало теоретичних питань потребують переосмислення з урахуванням проекту ТК щодо колективних трудових правовідносин. Одними із таких є питання про поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин. Проте в законопроекті № 1658, як і в більшості попередніх проектах, відсутні норми про поняття, види, суб'єктний склад колективних трудових відносин, що значно ускладнює окреслення однозначного підходу до вирішення зазначених питань. Значну увагу науковців привертає ст. 19 проекту ТК, що має назву "Сторони та суб'єкти трудових правовідносин", дана назва дає можливість вважати, що, крім суб'єктів, у трудових відносинах беруть участь також і сторони. Сторонами даних правовідносин визнаються роботодавець та працівник, але з огляду на п. 2 ст.19 проекту ТК їх не можна вважати суб'єктами трудових правовідносин. Водночас у проекті ТК України суб'єкти колективних трудових відносин та їх статус належним чином не закріплені. Проект ТК закріплює, що організації роботодавців та їх об'єднання є представниками роботодавців у соціально-партнерських відносинах. Але для того, щоб ефективно виконувати представницькі функції у сфері соціального партнерства, ці організації (об'єднання) повинні бути здатні вступати у соціальний діалог з органами, що представляють численних працівників. Таким чином, для чіткого визначення статусу організацій роботодавців (їх об'єднань) виникає потреба ще в такому критерії – кількості працівників, зайнятих у цих роботодавців.

Серед суб'єктів трудових правовідносин відповідно до проекту зазначені: «професійні спілки, їх об'єднання, а у колективних трудових відносинах за відсутності профспілкової організації - вільно обрані працівниками представники (представник)» [23]. Щодо можливості захисту працівниками своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів через професійні

спілки, автори проекту ТК загалом відтворюють правову ідею, що сформована і відповідно закріплена у ч.3 ст.36 Конституції України. Але зміст і форми реалізації виборним органом первинної профспілки права на захист трудових прав та інтересів працівників у проекті ТК сформульовано у вигляді «пропозицій», «погодження», «консультації» тощо. Проте форми співробітництва виборного органу первинної профспілкової організації підприємств, установ, організацій із роботодавцем доступно відображені у ст. 38 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» з наступними змінами. Закон закріплює форми реалізації прав виборного органу профспілкової організації: «бере участь», «дає згоду», «здійснює контроль», «представляє інтереси». Дана редакція правових приписів визначає реальну можливість і гарантії реалізації своїх прав органом профспілки. Такого ж співробітництва роботодавців і виборних органів профспілок вимагає Закон України «Про соціальний діалог в Україні». Проект ТК не містить окремої глави, яка б детальніше регламентувала б участь профспілок у трудових правовідносинах, регламентувала гарантії їх діяльності. Отже, положення проекту ТК фактично закріплюють монополію профспілок на представництво працівників у відносинах соціального діалогу на локальному рівні, що може звести нанівець ефект від вищезазначених норм проекту, які розширюють сферу застосування консультацій та обміну.

Щодо юрисдикційних органів, як суб'єктів колективних трудових правовідносин, у ст.ст. 397—406, 425—444 законопроекту розглядається правове становище комісії з трудових спорів, суду та державної інспекції праці. Зокрема, у ст.352 проекту ТК КТС легально визначається як примірний орган, а зміст ст.355 законопроекту закріплює положення, відповідно до якого звернення до КТС є правом, а не обов'язком працівника, що повною мірою відповідає ст.ст. 55, 124 Конституції України. Фактично, у проекті ТК змінено правовий статус КТС, яка з органу трудового колективу перетворюється в орган соціального діалогу, що функціонуватиме на локальному рівні. У проекті ТК змінено також порядок утворення комісій з трудових спорів

порівняно з чинним КЗпП. Розробники законопроекту повернулися до порядку утворення КТС, який існував до внесення до глави XV КЗпП змін Законом від 18 лютого 1992 р. Таким чином, у проекті ТК збережено статус КТС як постійно діючого органу, на відміну від примирної комісії, яка утворюється відповідно до Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» із представників сторін для вирішення конкретного спору. Разом з тим, поза увагою авторів законопроекту залишилися питання правового становища інших юрисдикційних органів. З метою удосконалення проекту ТК пропонується законодавчо закріпити норми щодо: 1) системи юрисдикційних органів у трудовому праві; 2) визначення обсягу та змісту трудових повноважень юрисдикційних органів; 3) визначення меж і механізмів взаємодії юрисдикційних органів; 4) умов та порядку реалізації ними трудових повноважень.

Таким чином, зарубіжне трудове законодавство також вирізняє індивідуальних та не індивідуальних (колективних) суб'єктів трудових правовідносин. До індивідуальних відносять працівників та роботодавців (наймачів). Зарубіжне трудове право не використовує термін «власник або уповноважений ним орган» щодо роботодавців. У трудових кодексах зарубіжних країн містяться спеціальні норми про основні права і обов'язки працівника і роботодавця, їх відповідальність. Неіндивідуальні суб'єкти трудового права в різних країнах світу до набуття свого нинішнього вигляду та правового статусу в трудовому праві пройшли значний історичний розвиток. Трудове законодавство більшості країн значною мірою реформувало права цих суб'єктів то шляхом зменшення переліку прав і обов'язків суб'єктів трудового права, то в протилежному напрямі. Така тенденція спостерігалася не раз і стосувалася окремих неіндивідуальних суб'єктів трудового права. Колективними суб'єктами трудових правовідносин трудове право зарубіжних країн визнає об'єднання робітників (виробничі ради, організації самоврядування трудового колективу), профспілки, примирні органи, контрольно-наглядові органи у сфері праці (інспекції з праці).

Проект ТК надає чітке визначення працівника та роботодавця, хоча дані визначення потребують певних уточнень та доповнень, зокрема, недостатньо повно законопроектом визначається поняття роботодавця-фізичної особи; закріплює певні права та обов'язки основних суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин, проте ряд з них містить прямі протиріччя з положеннями Конституції України щодо змісту і виконання основних прав і свобод працівників; містить норми щодо порядку реалізації та гарантій здійснення права на працю; встановлює відповідальність для сторін трудового договору за його невиконання, проте деякі положення щодо відповідальності роботодавця потребують більшої чіткості. Незалежно від можливих поправок, даний законопроект є неприйнятним з точки зору трудящих України. Його переваги не роблять працівників менш залежними від своїх роботодавців і не розширюють можливостей для боротьби. У проекті ТК України відсутні спеціальні норми про трудову правоздатність і дієздатність працівника і роботодавця. Водночас запроваджуються нові правові інститути, які призведуть до ще більшої залежності працівників від своїх роботодавців. Проект обмежив форми організації працівників для участі в колективних трудових правовідносинах тільки профспілками.

До юрисдикційних органів, як суб'єктів колективних трудових правовідносин, законопроект відносить комісії з трудових спорів (проектом змінено її правовий статус даного органу, який з органу трудового колективу перетворюється в орган соціального діалогу, що функціонуватиме на локальному рівні), суд та державну інспекцію праці. Щодо правового становища інших юрисдикційних органів, дані питання залишилися поза увагою авторів законопроекту. Це свідчить про наявність у законопроекті суттєвих прогалин, які потребують його системного доопрацювання.

ВИСНОВКИ

Результатом проведеного дослідження стали наступні висновки та пропозиції.

Субjekтами трудових правовідносин визначено учасників суспільно-трудоових відносин, які виникають на двосторонній основі (на підставі укладеного між учасниками трудового договору), який є підставою для реалізації даними учасниками їх правосуб'єктності у сфері праці. Визначено, що суб'єкти трудових правовідносин класифікуються за видами трудових правовідносин на індивідуальні і колективні. Індивідуальними субjekтами

трудових правовідносин визначено фізичних осіб – працівників, роботодавців – фізичних або юридичних осіб. До колективних суб'єктів трудових правовідносин слід віднести соціальних партнерів - об'єднання роботодавців та об'єднання працівників в особі обраних (призначених) представників, первинну профспілкову організацію (або інші уповноважені працівниками виборні представницькі органи на виробництві), органи з вирішення трудових спорів (примирні органи), органи нагляду і контролю в сфері праці.

Виокремлено наступні елементи правового статусу працівника і роботодавця як суб'єктів трудових правовідносин віднесено: 1) трудову правосуб'єктність (трудова правоздатність й трудова дієздатність); 2) основні права і обов'язки; 3) юридичні гарантії трудових прав і обов'язків; 4) відповідальність за порушення трудових обов'язків. Щодо правосуб'єктності організацій, установ і підприємств, зроблено висновок, що окрім вищезазначених елементів, їх правовий статус виражається також в їх компетенції - сукупності прав та обов'язків, наданих їм законодавством з метою забезпечення здійснення покладених на них функцій. З'ясовано, що індивідуальні суб'єкти трудових правовідносин - працівники та роботодавці - наділяються відповідними правами та обов'язками у сфері праці, що ведеться з метою задоволення матеріальних та духовних потреб і цінностей та регулюється нормами національного та міжнародного трудового законодавства. Працівника визначено як фізичну особу, яка застосовує свою працю на основі трудового договору (контракту) на підприємстві установі, організації або працює на фізичну особу-роботодавця з метою матеріального та/або духовного задоволення особистих потреб, відповідно до норм трудового законодавства. Роботодавець - це фізична особа-роботодавець, власник підприємства, установи, організації або власник іноземного підприємства, установи, організації, представленого в Україні, які використовують працю найманих працівників з метою задоволення власних потреб та інтересів, переважно отримання доходу (прибутку) відповідно до норм національного та міжнародного трудового законодавства.

Коллективні суб'єкти трудових правовідносин – профспілка, трудовий колектив, юрисдикційні органи (примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів) та органи нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства) – визначено як об'єднання осіб, пов'язане спільними інтересами та метою, яке діє як єдиний організаційно злагоджений механізм в межах його повноважень та функцій, визначених законодавством.

Аналіз зарубіжного трудового законодавства щодо визначення суб'єктів трудових правовідносин, їх правового статусу, дозволив зробити висновок, що трудовим правом зарубіжних країн суб'єкти трудових правовідносин також поділяються на індивідуальні та не індивідуальні (колективні). До індивідуальних суб'єктів трудових правовідносин у зарубіжних країнах відносяться працівник та роботодавець (або наймач). Трудові кодекси зарубіжних країн містять спеціальні норми щодо основних прав і обов'язків індивідуальних суб'єктів трудових правовідносин, їх відповідальності у сфері праці. До колективних суб'єктів трудових правовідносин у зарубіжних країнах відносяться: об'єднання робітників (виробничі ради, організації самоврядування трудового колективу), профспілки, примирні органи, контрольно-наглядові органи у сфері праці (інспекції з праці).

Аналіз проекту ТК дозволив визначити його переваги та недоліки щодо визначення поняття суб'єктів трудових правовідносин та правового регулювання їх правового статусу. Так, зроблено висновок, що, на відміну від чинного КЗпП, законопроект чітко визначає поняття працівника та роботодавця. Разом з тим, потребує уточнення визначення поняття роботодавця-фізичної особи. Законопроект закріплює права та обов'язки основних суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин, проте не містить спеціальних норм про трудову правоздатність і дієздатність працівника і роботодавця. Перелік прав працівника, наведений у законопроекті, є занадто широким. Деякі права дублюють одне одного, а ряд з них порушують норми Конституції України щодо порядку реалізації та гарантій здійснення працівником права на працю. Крім того, законопроектом запроваджуються

нові правові інститути, які можуть призвести до ще більшої залежності працівників від роботодавців. Зокрема, це стосується норми, якою змінено правовий статус КТС. Окрема глава законопроекту присвячена відповідальності сторін трудового договору за його невиконання. Водночас, деякі положення щодо відповідальності роботодавця потребують більшої чіткості. Нарешті, законопроект встановлює чіткий перелік юрисдикційних органів, як суб'єктів колективних трудових правовідносин, до яких віднесено комісії з трудових спорів, суд та державну інспекцію праці. Разом з тим, питання правового становища інших юрисдикційних органів, як суб'єктів трудових правовідносин, залишено проектом ТК без розгляду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України від 28.06.1996 р., №254к/96-ВР. З подальшими змінами // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
2. Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права від 16.12.1966р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042

4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. № 322-VIII. З подальшими змінами. Офіційне видання. – К.: Концерн „Видавничий Дім „Ін Юре”, 2019. - 160 с.

5. Основи законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від 14.01. 1998 р. № 16/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80>

6. «Про внесення змін та доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки»: Закон України від 05.07.1995 р. №871-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №28. – Ст. 204.

7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів країни щодо проходження військової служби у Збройних Силах України іноземцями та особами без громадянства: Закон України від 06.10.2015 р. №716-УІІ. З подальшими змінами // Відомості Верховної Ради України. - 2015. - № 47. - Ст.43

8. “Про оплату праці”: Закон України від 24.03.1995р. № 108/95-ВР. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

9. «Про відпустки»: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

10. «Про громадські об’єднання»: Закон України від 22.03.2012р. №4572-УІ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>

11."Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення": Закон України від 24.02. 1994 р. №4004-XII . [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12>

12. «Про організації роботодавців»: Закон України від 22.06.2012р. № 5026-УІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17/ed20140817>

13.«Про охорону прав на винаходи і корисні моделі»: Закон України від 15.12. 1993 р. № 3687-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3687-12>

14.«Про охорону праці»: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

15.«Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»: Закон України 03.03.1998р. № 137/98-ВР. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>

16.Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 р. № 3773–VІ. З подальшими змінами // Голос України. – 2011. – № 199.

17.Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-ХІV. З подальшими змінами // Відомості Верховної Ради України. –1999. – № 45. – Ст. 397.

18.«Про професійний розвиток працівників»: Закон України від 12.01.2012р. №4312-VІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

19. «Про соціальний діалог в Україні»: Закон України від 23.12.2010р. № 2862-VІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>

20. «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями»: Закон України від 17.06.1983 р. №9500-X [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>

21."Про утворення Національної служби посередництва і примирення": Указ Президента України від 17.11. 1998 р. №1258/98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98>

22.Положення про трудовий арбітраж: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 р. №135 [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5021-polozhennia-pro-trudovyi-arbitrazh>

23.Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

24.Біла Г.О. Діяльність інспекцій праці за кордоном: досвід для України / Г.О. Біла // Держава і ринок. - 2011. - № 12. - С. 134-138.

25.Гамалій О. Поняття та особливості адміністративно правового статусу іноземців в Україні / О. Л. Гамалій // Право і Безпека. - 2011. - № 2. - С. 122-126.

26.Грабильніков А. В. Конституційно-правовий статус і правовий режим іноземців та осіб без громадянства в Україні: співвідношення понять / А. В. Грабильніков // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. – 2015. – Вип. 6. – С. 59–66.

27.Дмитренко Ю. П. Трудове право України : курс лекцій / Ю. П. Дмитренко. – К. : Інститут після дипломної освіти, 2011. – 164 с.

28.Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов / И.Я.Киселев. - М., Дело, 2007.

29.Козак З. Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / З.Я.Козак. - К., 1999. - 182 с.

30.Константинов С. Ф. Адміністративно-правовий статус іноземців в Україні та механізм його забезпечення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / С.Ф.Константинов. – К., 2002. – 18 с.

31.Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В.Л.Костюк. - К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. - 464 с.

32.Котова Л. В. Диференціація трудової правосуб'єктності як підстава класифікації правового статусу працівника / Л.В.Котова // Topical issues of law: theory and practise. – 2016. - № 31.- С.131-151.

33. Курс порівняльного трудового права: підруч. / М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, А. М. Соцький, В. І. Щербина; за ред. акад. А. Р. Мацюка. – Х. : НікаНова, 2011. – 980 с.

34. Луцюк П.С. Окремі питання досвіду правового регулювання дисциплінарної відповідальності держав Європейського Союзу / П.С. Луцюк // Проблеми теорії права і практики правореалізації на шляху України до ЄС (м. Київ, 25-26 лютого 2016 р.). – К.: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2016. – С. 47–50.

35. Марозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации: монография / П.Е. Марозов. – М., 2008. – Ч. 1. – 2008. – 324 с.

36. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014.

37. Миргородский Е. А. Европейский опыт совершенствования правового регулирования коллективных субъектов трудового права / Е. А. Миргородский // *Visegrad journal on human rights*. – 2015. – № 4. – Р. 79-88.

38. Миргородський Е. О. Поняття неіндивідуальних суб'єктів трудового права / Е. О. Миргородський // Дотримання прав людини: Сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення: Збірник матеріалів другої звітної міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5 березня 2015 р.). – Київ: НАВС, 2015. – С. 71-72.

39. Пилипенко А.А. Особливості правосуб'єктності юридичної особи в трудовому праві / А. А. Пилипенко, Ю. С. Романенко // *Правова позиція*. – 2016. - № 2 (17). – С.138-145.

40. Пилипенко П. Ознаки трудової правосуб'єктності працівників у трудових правовідносинах / П. Пилипенко // *Право України*. — 1999. — № 12.

41. Прилипко С.М. Правове регулювання застосування в Україні праці іноземців та осіб без громадянства / С. М. Прилипко // *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та*

наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф.(Харків, 27–28 верес. 2013 р.). – Х., 2013. – С. 69–72.

42.Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / 15-те вид., допов. і переробл. – К.: Алерта, 2013. – 686 с.

43.Силин А. Зарубежное законодательство о проблемах профсоюзной защиты / А.Силин // Законодательство. – 2000. - №2.

44.Снигирева И.О. Государство и профсоюзы / И.О.Снигирева, Л.С.Явич. - Москва: Профиздат, 1967. - 263 с.

45.Собольников В. В. Понятие, сущность и субъекты миграционной преступности / В.В.Собольников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nuss.lawmix.ru/conmi/8883>.

46.Соловйова Л. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти / Л. Соловйова // Право України. – 2002. – № 3. – С. 79 – 82.

47.Трудове право України: підруч. / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сірохата ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц.В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.

48.Трудове право України : підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Х: Діса плюс, 2014. – 500 с.

49.Хохлов Е. Б. Субъекты трудового права / Е. Б. Хохлов // Правоведение. — 2009. - № 3.

50.Хуторян Н.М. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Н. М. Хуторян, М. П. Стадник, С. В. Дріжчана, А. Ю. Бабаскін, Т. С. Прокопова ; АН України. Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького. - К. : Ін Юре, 1999. - 177 с.

51.Циганчук Н.А. Проблеми правового статусу профспілок як суб'єктів трудового права / Н.А. Циганчук // Часопис Київського університету права. – 2019. - №1. - С.131-137.

52.Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія / Г.І.Чанишева. - Одеса: Юридична література, 2001. - 328 с.

53.Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкової економіки / І.І.Шамшина. - Луганськ: Література, 2010. - 448 с.

54.Шамшина І.І. Представництво працівників у колективно-договірних відносинах / І.І. Шамшина // Держава і право. – 2013. – №. 59. – С. 195–202.