

Лекція 3. Суб'єкти трудового права України

План:

1. Поняття, види суб'єктів, їх правовий статус.
2. Працівник як суб'єкт трудового права.
3. Роботодавець як суб'єкт трудового права.
4. Трудові колективи.
5. Профспілки як суб'єкт трудового права.

1. Поняття, види суб'єктів, їх правовий статус

Суб'єкти трудового права – це учасники суспільно-трудових відносин, визначені трудовим законодавством України, які володіють трудовими правами й обов'язками і можуть реалізовувати їх.

Види суб'єктів трудового права:

- працівники (робітники і службовці)
- власник підприємства, організації, установи або уповноважений ним орган;
- трудові колективи;
- профспілкові органи;
- інші суб'єкти трудового права.

Поряд із розширеною класифікацією суб'єктів трудового права їх можна класифікувати і за такою ознакою, як види осіб.

Це фізичні та юридичні особи.

Кожен з цих видів має як особливі, так і суспільні риси.

Особливі риси фізичних осіб:

- досягнення встановленого віку;
- наявність певної професійної підготовки (це стосується окремих категорій лікарів, водіїв);
- наявність складного юридичного факту(для виборних працівників).

Особливі риси юридичних осіб:

- організаційна єдність;
- відокремленість майна;
- наявність фонду оплати праці та права ним розпоряджатися;
- самостійна відповідальність перед другою стороною трудового договору.

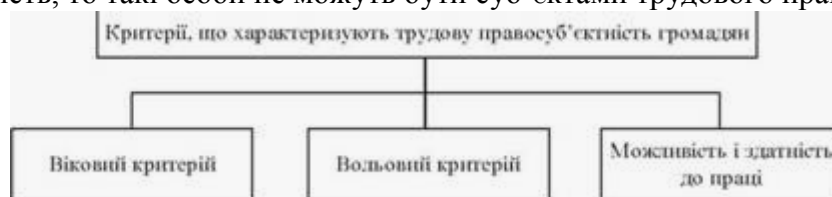
Спільні риси фізичних і юридичних осіб:

- обов'язкове додержання трудового законодавства;
- належність до державного устрою;
- можливість фізичної особи у визначених законодавством випадках бути роботодавцем.

2. Працівник як суб'єкт трудового права

Працівник - основний суб'єкт трудового права. Можливість бути суб'єктом трудового права обумовлена наявністю трудової правоздатності і трудової дієздатності. Ці два явища у трудовому праві нерозривні та працівник володіє єдиною правосуб'єктністю. Згідно з трудовим законодавством за загальним правилом трудова правосуб'єктність працівників виникає з 16 років. Зі згоди одного з батьків або особи, яка його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, що досягли 15 років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів з 14 років у порядку, передбаченому ст. 188 КЗпП України.

Проте, трудова правосуб'єктність зумовлена наявністю в людини фактичної здатності до праці, яка залежить від двох факторів: 1) фізичного; 2) розумового розвитку. Якщо внаслідок відповідних захворювань та на основі медичних висновків суд визнає особу *недієздатною*, така особа не може в повній мірі контролювати свої дії і трудову діяльність, то такі особи не можуть бути суб'єктами трудового права.



Законодавством про працю передбачені певні обмеження, спрямовані на охорону здоров'я працівника на виробництві. Згідно з ч. 5 ст. 24 КЗпП України забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. Для певних категорій працівників власник зобов'язаний створити пільговий режим праці. Зокрема, особливий характер має правосуб'єктність інвалідів. Згідно з КЗпП України (ст. 172 та ін.) у випадках, передбачених законодавством, на власника покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Законодавство містить широке коло гарантій, передбачених для працівниць-жінок (глава XII «Праця жінок» КЗпП України). Водночас, недоліком нашого законодавства вважається відсутність переліку робіт, які можуть виконуватися особами лише однієї статі.

Трудова правоздатність може обмежуватися судом (ст. 31 КК України).

Зокрема, в разі скоєння громадянином певного злочину, суд може позбавити його на строк до 5 років права обіймати виборні посади у громадських організаціях, державні посади, заборонити обіймати інші посади або займатися певною діяльністю. Однак це може бути лише часткове і тимчасове обмеження трудової правосуб'єктності. Повне позбавлення трудової правосуб'єктності не допускається.

Крім того, власник підприємства вправі запроваджувати обмеження щодо зайняття посад, пов'язаних із безпосередньою підпорядкованістю або підконтрольністю, для близьких родичів чи свояків (ст. 25-1 КЗпП України).

Одним із критеріїв особливого правового статусу працівника виступає наявність або відсутність громадянства.

Іноземці не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законодавства України призначення на ці посади або заняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України.

Права працівників:

- на працю (Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України „Про зайнятість населення”);
- на оплату праці: не нижче встановленого державою мінімального розміру (Кодекс законів про працю України, Закон України „Про оплату праці”);
- на безпечні і нешкідливі умови праці (Конституція України ст. 43, Кодекс законів про працю України гл. XI, Закон України „Про охорону праці”);
- на відпочинок (Конституція України ст. 45, Кодекс законів про працю України гл. V “Час відпочинку”, Закон України „Про відпустки”);
- на об'єднання в профспілки (Конституція України ст. 36, Кодекс законів про працю України гл. XVI, Закон України „Про професійні спілки”);
- на участь в управлінні підприємством (ст. 2 Кодекс законів про працю);
- на захист трудових прав (Конституція України ст. 55, Кодекс законів про працю України ст. ст. 221-241, Закон України „Про вирішення колективних трудових спорів”).

Обов'язки працівників:

- сумлінно виконувати роботу, визначену трудовим договором, (ст. 21 та ст. 139 КЗпП України);
- особисто виконувати доручену працівникові роботу;
- бережно ставитися до майна підприємства, установи, організації, (гл. IX КЗпП України) „Матеріальна відповідальність”;
- додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці тощо (гл. X КЗпП України, „Трудова дисципліна”).

2. Роботодавець як суб'єкт трудового права

Роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація чи їх об'єднання) незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, чи фізична особа, які відповідно до чинного законодавства використовують найману працю.

Сучасне законодавство про працю формує нові підходи до визначення складу суб'єктів трудового права. Роботодавцем виступає не тільки держава в особі створених нею організацій, підприємств, установ тощо, а й інші повноправні учасники так званого недержавного сектору – це можуть бути колективні, кооперативні, громадські й інші формування, дозволені відповідними нормами права, а також фізична особа як самостійний суб'єкт трудового права, котра виступає як роботодавець.

Отже, роботодавцями, як суб'єктами трудового права, можуть виступати:

- *юридичні особи,*
- *фізичні особи*

Юридичні особи – це підприємства, установи, організації, що мають відокремлене майно, можуть від свого імені набувати майнових і особистих немайнових прав та виконувати обов'язки, бути позивачем та відповідачем у судових, арбітражних й інших органах.

Залежно від форми власності в Україні юридичні особи можна поділити на такі види:

- приватні,
- державні,
- комунальні,
- колективні,
- змішані.

Права і обов'язки роботодавця зумовлені його владними повноваженнями. **Права роботодавця** як організатора трудового процесу давати відповідні вказівки працівникові, які обов'язкові для працівника, а при невиконанні їх - роботодавець має право використати заходи впливу дисциплінарного чи матеріального характеру.

Головними обов'язками роботодавця є надання працівникові роботи і створення безпечних і нешкідливих умов для її виконання та регулярна виплата працівникові винагороди за виконану ним роботу.

3. Трудові колективи

Трудовий колектив – це добровільне організаційно самостійне об'єднання працівників, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Членами трудового колективу є тільки працівники підприємства, в тому числі які працюють на умовах сумісництва.

Непрацюючі пенсіонери не належать до складу трудового колективу.

Компетенція і повноваження трудового колективу і його виборного органу визначаються статутом підприємства.

У трудовому колективі діють його органи управління (загальні збори; комісія по трудових спорах (КТС); а також громадські організації, які можуть створюватися в колективі.

Трудовий колектив організації має складну соціально-правову структуру:

- сукупність всіх працюючих працівників,
- органи управління трудового колективу,
- керівника та адміністрацію,
- громадські організації.

Функції трудового колективу:

- організація спільної праці та умов праці;
- участь в управлінні підприємством, установою, організацією;
- виховна функція (заохочувальна при досягненні працівником успіхів у роботі; чи впливу при порушенні трудової дисципліни).

Повноваження трудового колективу – це закріплені законом певні дії, завдяки яким реалізуються його права й обов'язки, пов'язані з управлінням організацією та колективом через механізм його самоуправління.

Повноваження соціально-економічного характеру:

- у сфері виробництва,
- у сфері праці,
- у сфері соціального розвитку.
-

Організаційно-правовою формою здійснення трудовим колективом своїх повноважень є *загальні збори (конференція)*, де вирішуються найважливіші питання, пов'язані з життєдіяльністю трудового колективу та управлінням організацією, установою, підприємством.

Збори трудового колективу (конференції) проводяться в міру необхідності, але не менш як двічі на рік. Конференції проводяться у випадках, коли скликання зборів утруднене з причин територіальної відокремленості структурних підрозділів, багатозмінної роботи тощо.

Обрання делегатів на конференцію має бути належним чином оформлене. Порядок виборів і норми делегатів на конференцію визначає РТК.

Збори трудового колективу вважаються правомочними, якщо в них беруть участь більше половини членів трудового колективу, а конференція – не менше двох третин делегатів. Рішення на зборах (конференції) приймаються відкритим голосуванням більшістю голосів учасників зборів (делегатів конференції).

5. Професійні спілки як суб'єкти трудового права

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

Законодавством передбачено, що профспілки реалізують свої повноваження на підприємствах, в установах і організаціях через утворені відповідно до статуту (положення) виборні органи, а в організаціях, де виборні органи не створюються, - через профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів профспілки.

1. Профспілки мають право брати участь від імені працівників в процесі укладання та контролю за виконанням колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних угод. Оскільки змістом таких договорів і угод є умови оплати праці, робочого часу, відпочинку, соціально-економічного забезпечення, умов охорони праці та інші додаткові гарантії і соціально-побутові пільги, профспілки мають можливість захистити від свавілля певної сторони члена профспілки.

2. Законодавець закріпив також право профспілок проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору, угоди. У разі порушення чи невиконання зобов'язань по колективному договору, угоді профспілки мають право вимагати від власника, або уповноваженого ним органу усунення зазначених порушень, а власник зобов'язаний вжити відповідних заходів для їх усунення.

3. Крім цього, профспілки наділені правом вимагати від роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори.

4. У сфері додержання законодавства про охорону праці профспілки, зокрема, у разі виявлення загрози життю або здоров'ю працівнику, мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників. Профспілки також можуть проводити незалежну експертизу умов праці та об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці.

5. Профспілки можуть виступати і в ролі ініціаторів звільнення керівників, що на думку перших, порушують чинне трудове законодавство.

6. Не менш важливим є право профспілок вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді.

7. Разом з роботодавцем профспілки беруть участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації.

Поряд із цими повноваженнями профспілки наділені й іншими правами у питаннях пенсійного, медичного, соціального та житлового забезпечення, що в сукупності дають неймовірно могутній інструментарій аби на практиці реалізувати положення Конституції України, зокрема, про те, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Обов'язки профспілок та їх об'єднань полягають у здійсненні представництва та захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, з чітким додержанням Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, а також виконанні колективних договорів та угод, які вони уклали, та взятих на себе зобов'язань.