**ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ**

**План лекції:**

1. Поняття та ознаки трудових правовідносин
2. Структура та класифікація трудових правовідносин
3. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин
4. Правовий статус суб’єктів трудових правовідносин

**МЕТА ЛЕКЦІЇ**

Метою лекції є з’ясування правовідносин у сфері праці. Особлива увага буде приділена трудовим правовідносинам, зокрема підставам на яких вони виникають, змінюються та припиняються.

**ВСТУП**

**Трудові правовідносини –** це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем роботи та відносини, пов’язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян.

Трудові правовідносини – складне явище. Вони охоплюють цілий ряд окремих правовідносин, які у кожному конкретному випадку можуть мати самостійне значення і розглядатися як окремі правовідносини. Проте галузева специфіка може найбільш повно виявитися лише в їхній єдності та взаємозв’язку як трудових правовідносин у цілому.

**1. ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

**В загальному розумінні правовідносини** – врегульовані правовими нормами суспільні відносини, учасники яких (особи або організації) виступають як носії взаємних юридичних прав і обов'язків.

**Сторонами правовідносин** можуть бути лише учасники суспільного життя, яких держава наділила правоздатністю, тобто визнала суб'єктами права.

**Юридичний зміст правовідносин** становлять суб'єктивні юридичні права та юридичні обов'язки. Вони покликані забезпечити учасникам правовідносин здобуття й використання певних соціальних благ, які становлять об'єкти права.

**Підставою для виникнення, зміни і припинення правовідносин** є наявність юридичних фактів.

**Реалізація правовідносин**, що гарантується державою, відбувається через правомірні дії суб'єктів правовідносин або за допомогою державного примусу.

У науці трудового права поняття «трудові правовідносини» розглядається у вузькому та широкому значенні.

**У вузькому значенні трудові правовідносини** – двосторонній правовий та вольовий зв'язок між найманим працівником і роботодавцем.

**У широкому значенні трудові правовідносини** – усі суспільні відносини, що врегульовані нормами трудового права.

**У загальному значенні**

**Трудові правовідносини** – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини між працівником та роботодавцем з приводу використання найманої праці. Де працівник зобов’язується виконувати певну роботу, визначену трудовим договором, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

**Специфічні ознаки трудових правовідносин**

* **Триваючий (безперервний) характер.** Трудові правовідносини не перериваються після закінчення працівником виконання трудового завдання, а також після закінчення робочого дня або тижня, на період святкових, неробочих днів та відпусток;
* **Складний характер.** Сторони трудових правовідносин мають комплекс взаємопов’язаних суб’єктивних прав та обов’язків;
* **Особистий характер.** Працівник зобов’язаний особисто виконувати доручену йому роботу і не передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством. Працівник особисто несе юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов’язків, а також за заподіяну роботодавцю матеріальну шкоду;
* **Оплатний характер.** Роботодавець зобов’язаний виплачувати працівникові заробітну плату за виконану ним роботу, визначену трудовим договором;
* **Характер влади і підпорядкування.** Працівник під час виконання роботи, визначеної трудовим договором, підкоряється владі роботодавця.

**ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО ПИТАННЯ**

Отож трудові правовідносини – категорія складна, яка охоплює низку більш простих правових зв’язків: про виконання роботи за певною трудовою функцією, оплату праці, роботу протягом установленого часу тощо. Проте за будь-якого підходу не виникає сумніву, що основне місце в системі трудових правовідносин належить правовідносинам між роботодавцем і працівником, змістом яких є трудова діяльність працівника, формою – трудовий договір.

**2. СТРУКТУРА ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

**Структуру трудових правовідносин становлять:**

* суб’єкти (працівник та роботодавець);
* об’єкт (праця);
* зміст (суб’єктивні трудові права та обов’язки працівника і роботодавця).

**Суб’єкти**

*«Треба зазначити, що Кодекс законів про працю України не містить визначення поняття працівника та роботодавця. Ці визначення містяться в інших джерелах трудового права (у двох варіантах), до них і звернемось»*

**Найманий працівник** – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об’єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю. (ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»)

**Працівник** – це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. (ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»)

**Роботодавець** – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових правовідносин використовує найману працю фізичних осіб. (ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»)

**Роботодавець** – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. (ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»)

**Об’єкт**

**Об’єктом трудових правовідносин** виступає те, з приводу чого їх суб’єкти вступають у правовідносини та здійснюють свої суб’єктивні юридичні права і обов’язки.

**Роботодавець вступає у трудові правовідносини** для того, щоб отримати необхідну для виробництва або надання послуг працю. Отже, об’єктом трудових правовідносин є, передусім, власне праця (жива праця).

**Працівник** **вступає у трудові правовідносини** для того, щоб отримати оплату праці. З огляду на це, іншим об’єктом трудових правовідносин є оплата праці.

**Зміст**

**Юридичний зміст трудових правовідносин** – становлять визначені законом і взаємною угодою суб’єктивні трудові права та обов’язки працівника й роботодавця.

**Суб’єктивне право** – вид і міра можливої або дозволеної поведінки особи.

**Суб’єктивний обов’язок** – вид і міра необхідної або належної поведінки особи.

Суб’єктивними трудовими правами та обов’язками володіє кожний працівник і роботодавець як суб’єкти трудових правовідносин.

**Основними правами працівника є:**

1) право на отримання роботи, обумовленої трудовим договором;

2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;

3) право на повагу до його честі і гідності, конфіденційність особистої інформації та їх захист;

4) право на професійне навчання, перепідготовку і підвищення кваліфікації;

5) право на особливий захист у трудових правовідносинах неповнолітніх, жінок, осіб з інвалідністю та осіб із сімейними обов’язками;

6) право на належні, безпечні і здорові умови праці;

7) право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі;

8) право на відпочинок;

9) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів;

10) право на об’єднання у професійні спілки;

11) право на участь у веденні колективних переговорів;

12) право на страйк;

13) право отримувати повну та достовірну інформацію стосовно власної трудової діяльності;

14) право на отримання відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної йому у зв’язку з виконанням трудових обов’язків;

15) право на захист від незаконного звільнення;

16) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді.

**Основними обов’язками працівника є:**

1) особисте і сумлінне виконання роботи відповідно до умов трудового договору;

2) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку;

3) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; 4) дотримання норм з охорони праці;

5) дбайливе ставлення до майна роботодавця;

6) негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров’ю працівників, збереженню їх майна;

7) повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі;

8) повага честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця;

9) відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю унаслідок порушення працівником своїх трудових обов’язків;

10) нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації;

11) виконання локальних нормативно-правових актів.

**Основними правами роботодавця є:**

1) право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору;

2) право вимагати від працівника дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку;

3) право вимагати від працівника виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця;

4) право вимагати від працівника дотримання норм з охорони праці;

5) право вимагати від працівника дбайливого ставлення до ввіреного йому майна;

6) право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних угод, договорів;

7) право на укладення, зміну та розірвання трудових договорів;

8) право заохочувати працівників за результатами праці;

9) право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов’язків, дисциплінарні стягнення;

10) право на отримання відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов’язків;

11) право приймати локальні нормативно-правові акти;

12) право на створення організацій роботодавців.

**Основними обов’язками роботодавця є:**

1) надання працівнику роботи, обумовленої трудовим договором;

2) забезпечення рівних можливостей та рівного ставлення до працівників при вирішенні питання щодо оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;

3) повага честі і гідності працівника, забезпечення конфіденційності його персональних даних;

4) у разі потреби забезпечення права працівника на професійне навчання, перепідготовку і підвищення кваліфікації;

5) забезпечення особливого захисту в трудових правовідносинах неповнолітніх, жінок, осіб з інвалідністю та осіб із сімейними обов’язками;

6) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці;

7) забезпечення справедливої, своєчасної та в повному розмірі виплати працівникам заробітної плати не нижче за визначену законом мінімальну заробітну плату;

8) надання передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, колективним та трудовим договором видів часу відпочинку;

9) дотримання вимог трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів;

10) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником);

11) забезпечення початку колективних переговорів на вимогу іншої сторони соціального діалогу;

12) забезпечення реалізації права працівників на страйк;

13) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту;

14) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їх трудової діяльності;

15) надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод та колективного договору;

16) відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної працівнику у зв’язку з виконанням трудових обов’язків;

17) при звільненні працівника з роботи керуватися лише законом.

**Існують дві основні групи трудових правовідносин:**

**Індивідуальні трудові правовідносини.**

Суб'єкти – працівник і роботодавець (мають спеціально визначений правовий статус).

Підстава виникнення – специфічний юридичний факт – трудовий договір, а для деяких категорій працівників – складний юридичний факт, до якого крім трудового договору входять також інші юридичні факти (акт обрання або затвердження).

**Колективно-трудові правовідносини.**

Суб'єкти – трудовий колектив і роботодавець. У складі цих трудових правовідносин розвиваються такі достатньо самостійні відносини щодо утворення і діяльності профспілок або інших осіб як представників інтересів трудових колективів найманих працівників у соціально-трудових відносинах.

Підстава виникнення – колективний договір.

**Трудові та пов’язані з ними відносини, можна об’єднати у наступні види:**

**1) Правовідносини з працевлаштування.** Виникають у результаті пошуку роботи і становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин, а саме:

а) між органом працевлаштування і особою, яка звернулась щодо влаштування на роботу;

б) між органом працевлаштування і організацією, що має потребу в кадрах;

в) між особою і організацією, до якої її направлено на роботу.

**2) Організаційно-управлінські правовідносини.** Супроводжують трудові і покликані організувати й управляти ними в рамках конкретного підприємства, установи, організації. Спрямовані на вирішення питань щодо організації колективної праці та управління нею, а також зі встановленням умов праці, її оплати, охорони праці, застосування трудового законодавства.

**3) Правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві.** Існують водночас із власне трудовими правовідносинами, не зупиняючи і не перериваючи останніх.

**Відносини професійного навчання**, як правило, передують самостійному виконанню роботи за трудовим договором.

**Відносини перепідготовки та підвищення кваліфікації** переважно супроводжують трудові і виникають у зв’язку з необхідністю підвищити кваліфікацію працівника або підготовити його до праці за іншою професією чи на іншому обладнанні.

**4) Правовідносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.** Мають чітко виражений публічно-правовий характер. Наявність зазначених правовідносин у структурі трудових є відповідною гарантією існування всіх інших правовідносин і передусім власне трудових правовідносин. Покликані забезпечити додержання роботодавцями норм трудового законодавства.

**5) Правовідносини з розгляду (вирішення) трудових спорів.** Підставою виникнення є наявність спору і звернення зацікавленої сторони до юрисдикційного органу. Суб'єктами цих правовідносин виступають сторони спору (працівник, трудовий колектив, роботодавець, об'єднання роботодавців) та юрисдикційні органи, уповноважені розглядати трудові спори (комісії по трудових спорах, суд, примирна комісія, трудовий арбітраж).

**Залежно від часу виникнення та функціонування правовідносини трудового права поділяють на такі види:**

**попередні** – з’являються до появи трудових відносин (зайнятість, навчання та ін.);

**супутні** – виникають (чи можуть виникати) та існують разом з трудовими (правовідносини з нагляду за дотриманням трудового законодавства, охорони праці загальнообов'язкового державного страхування, підвищення кваліфікації тощо);

**змінні** – виникають (чи можуть виникати) у зв'язку з припиненням трудових (правовідносини стосовно матеріального забезпечення працівників та ін.);

**наступні** – виникають або можуть виникати після припинення трудових правовідносин (залежать від умов праці – важкі, шкідливі тощо, реалізуються при зарахуванні до трудового (страхового) стажу при виході на пенсію). Фактично, у більшості випадків, вони є перехідними від трудового права до права соціального забезпечення. До наступних відносин слід відносити правовідносини з приводу захисту прав та інтересів незаконно звільнених працівників.

**ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО ПИТАННЯ**

Отже, трудові правовідносини явище багатогранне і багатоаспектне, що дозволяє їх класифікувати на певні різновиди.

Ядром і основним видом трудових правовідносин є власне трудові правовідносини, або як їх ще прийнято називати – індивідуально-трудові. Другу групу трудових правовідносин становлять колективно-трудові правовідносини, що виникають між трудовим колективом і роботодавцем.

Індивідуальні й колективні трудові правовідносини мають суттєві особливості суб'єктного, змістовного і юридичного характеру. Разом з тим, вони характеризуються певною єдністю, і завдяки своєму єдиному об'єкту – праці як трудовій функції – об'єднуються у певну систему.

**3. ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ, ЗМІНИ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Підставою виникнення, зміни або припинення будь-яких правовідносин є **юридичний факт.**

**Юридичні факти** — це конкретні життєві обставини, з наявністю та/або відсутністю яких норми права пов'язують виникнення, зміну або припинення правових відносин.

**Юридичні факти** поділяються на: **дії** та **події**.

**Дії** – конкретні життєві обставини, які виникають з волі людини.

**Події** – конкретні життєві обставини, які виникають незалежно від волі людини.

Найважливішим є розподіл юридичних фактів за тими наслідками, які вони викликають, та за їх вольовим змістом.

За наслідками юридичні факти поділяються на:

 **правоутворюючі;**

 **правозмінюючі;**

 **правоприпиняючі.**

**Правостворюючі юридичні факти** у трудовому праві – це такі явища об'єктивної дійсності, з наявністю яких норми трудового права пов'язують виникнення трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин (трудовий договір, колективний договір, рішення примирної комісії про погодження інтересів сторін колективного спору) чи правовідносин нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства (припис посадової особи інспекції праці про усунення виявлених порушень трудового законодавства) і т. ін.

**Правозмінюючі юридичні факти** – це такі факти, за наявності яких норми трудового права передбачають зміни у трудових правовідносинах. Правозмінюючі юридичні факти не є підставою для виникнення нових правовідносин. Вони лише вносять корективи до змісту уже існуючих правовідносин, але самі трудові правовідносини від цього не перетворюються на якийсь інший вид правових відносин.

Наприклад, переведення працівника на іншу роботу є підставою для зміни його трудової функції, внаслідок чого змінюється зміст трудових правовідносин.

**Правоприпиняючі юридичні факти** – це такі обставини, з якими пов'язують припинення трудових правовідносин. Ними можуть бути найрізноманітніші за своїм характером факти. Для припинення власне трудових правовідносин такими можна вважати визначені законодавством підстави розірвання трудового договору.

**Юридичні дії** – це факти, які породжують, змінюють або припиняють правовідносини на основі волевиявлення людей. У свою чергу вони поділяються на правомірні дії (наприклад, вихід на пенсію, влаштування на роботу та ін.) і неправомірні дії (наприклад, усі види трудових правопорушень).

Неправомірні дії в класифікації юридичних фактів трудового права поділяються на матеріальні та дисциплінарні трудові правопорушення, що можуть призвести до матеріальної або дисциплінарної відповідальності.

**Юридичні події** – це такі обставини, які породжують, змінюють або припиняють правовідносини незалежно від волі людей (наприклад, стихійні лиха, пожежі, землетруси і т. ін.).

Можна виділити такі юридичні факти, які входять до переліку подій, що зумовлюють припинення трудових правовідносин:

а) смерть працівника, визнання його безвісти відсутнім чи оголошення його померлим; б) смерть роботодавця - фізичної особи, визнання його безвісти відсутнім чи оголошення його померлим;

в) закінчення терміну дії трудового договору;

г) визнання працівника недієздатним;

д) невідповідний виконуваній роботі чи займаній посаді стан здоров'я працівника;

є) досягнення працівником граничного віку.

**Юридичні факти в трудовому праві** – це передбачені чинним трудовим законодавством конкретні життєві обставини, з якими норми права пов’язують певні юридичні наслідки – виникнення, зміну або припинення трудових правовідносин*.*

**ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО ПИТАННЯ**

Таким чином, юридичні факти в трудовому праві за правовими наслідками поділяються на правстановлюючі, правозмініючі та правовприпиняючі. За вольовою ознакою юридичні факти в трудовому праві поділяються на дії та події. Дії в свою чергу поділяють на правомірні та неправомірні. Неправомірні дії поділяються на трудові правопорушення, що є підставою для настання матеріальної або дисциплінарної відповідальності. В теорії права правомірні дії поділяються на юридичні акти (вчиняються із наміром породити, змінити або припинити правовідносини) та юридичні вчинки (вчиняються без такого наміру). Проте, на нашу думку, юридичні факти у вигляді юридичних вчинків не притаманні трудовому праву України.

**4. ПРАВОВИЙ СТАТУС СУБ’ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

**Суб’єкти трудового права** – це учасники трудових відносин, що є предметом трудового права, і які на підставі чинного законодавства наділяються суб’єктивними правами та відповідними обов’язками.

**Суб’єктами трудового права є:** громадяни (працівники, роботодавці); трудові колективи; профспілкові організації або інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи; соціальні партнери на державному, галузевому, регіональному рівнях в особі представників відповідних об’єднань профспілок або інших представницьких організацій трудящих і об’єднань власників або уповноважених ними органів; державні органи; місцеві органи виконавчої влади і органи місцевого самоврядування.

**Суб’єкти трудового права** наділені правовим статусом, який складається з наступних елементів:

• трудової правосуб’єктності;

• основних трудових прав і обов’язків;

• юридичних гарантій прав і обов’язків;

• відповідальності за порушення трудових обов’язків.

Тільки на основі правових норм учасники суспільних відносин є носіями суб’єктивних прав і юридичних обов’язків, а також володіють властивістю, якою їх наділяє держава. Цю властивість у юриспруденції називають – правосуб’єктність.

**Трудова правосуб’єктність**

«для того щоб брати участь у трудових правовідносинах, роботодавець, як і працівник, повинні володіти трудовою правосуб’єктністю»

**Трудова правосуб’єктність** – це здатність особи бути учасником трудових правовідносин.

**Трудова правосуб’єктність** складається з двох елементів: трудової правоздатності й трудової дієздатності.

**Трудова правосуб’єктність** працівника та роботодавця відрізняються одна від одної за змістом

**Трудова правоздатність працівника** — це здатність фізичної особи мати трудові права і трудові обов’язки.

**Трудова дієздатність працівника** — це здатність фізичної особи своїми діями набувати для себе трудових прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе трудові обов’язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання або неналежного виконання.

**Трудова правосуб’єктність юридичної особи та роботодавця – фізичної особи** полягає у визнанні за ними здатності укладати з фізичними особами трудові договори та надавати їм роботу відповідно до цих договорів.

**Основні трудові права та обов’язки**

Зафіксовані в нормативних актах (статутні права та обов’язки) якими наділені суб’єкти трудових правовідносин.

Трудова правосуб’єктність також є передумовою наділення суб’єкта трудового права такими правами і обов’язками, які безпосередньо випливають із дії закону і не пов’язані з вчиненням будь-яких дій з його боку.

**Юридичних гарантій прав і обов’язків**

Правові норми, що сприяють реалізації прав і виконанню обов’язків.

З точки зору об’єкта всі юридичні гарантії в сфері трудового права можна підрозділити на такі основні види:

а) гарантії, що забезпечують здатність до правоволодіння (правосуб’єктність);

б) гарантії, що забезпечують правоволодіння;

в) гарантії, що забезпечують правореалізацію.

В цілому ж всі названі види юридичних гарантій направлені на захист соціально значимих інтересів того чи іншого суб’єкта права від неправомірної поведінки інших осіб.

**Відповідальності за порушення трудових обов’язків**

Відповідальністьза невиконання чи неналежне виконання обов’язків (забезпечується, як правило, через санкції норм різних галузей права).

Відповідальність за невиконання статутних обов’язків, як юридичні категорії, завжди виражається у формі правових норм, які впливають на суб’єктів шляхом застосування до них санкцій, якщо вони не виконують своїх обов’язків.

**Висновки до ЧЕТВЕРТОГо питання**

Гарантії і відповідальність надають правовому статусу необхідну визначеність і конкретність, без чого взагалі неможливо говорити про реальне правове становище суб’єктів трудового права. Гарантії статутних прав і відповідальність за невиконання статутних обов’язків, як юридичні категорії, завжди виражаються у формі правових норм, які або заохочують до оптимальної свободи дій суб’єктів на реалізацію своїх прав, або впливають на суб’єктів шляхом застосування до них санкцій, якщо вони не виконують своїх обов’язків.