

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Серія: Навчально-методичні посібники

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА
АКАДЕМІЯ»

Г.І. ЧАНИШЕВА

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

навчально-методичний посібник

для здобувачів вищої освіти

рівень освіти
галузь знань
спеціальність

перший (бакалаврський) рівень
07 - Управління та адміністрування
073 - Менеджмент

Одеса

2021

Авторка:

Чанишева Г.І. – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

Рекомендовано Навчально-методичною радою
Національного університету «Одеська юридична академія»,
протокол №4 від 07 липня 2021 року

Рецензенти:

Сімутіна Яна Володимирівна, доктор юридичних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права ім. В.М. Корецького

Сіроха Дмитро Ігорович, доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Чанишева Г.І. Трудові правовідносини. Одеса: Фенікс, 2021. 54 с.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	3
РОЗДІЛ І. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	5
РОЗДІЛ ІІ. ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	8
ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАЛІКУ	53

ПЕРЕДМОВА

Менеджер як працівник або як роботодавець є стороною трудових правовідносин. Для успішного здійснення управлінської діяльності здобувачам вищої освіти за спеціальністю 073-Менеджмент необхідні знання теоретичних положень про систему правовідносин у сфері праці, місце в ній трудових правовідносин, поняття, види, критерії визначення трудових правовідносин, підстави їх виникнення, зміни та припинення, правовий статус їх сторін і суб'єктів, зміст (трудові права та обов'язки) та практику їх реалізації.

Менеджер має знати теоретичні та практичні аспекти регламентації відносин із добору кадрів, робочого часу, часу відпочинку, нормування праці, оплати праці, оцінки результатів праці працівників, створення комфортного виробничого середовища, охорони здоров'я і життя працівників, відповідальності сторін трудових відносин.

Метою навчальної дисципліни є набуття здобувачами вищої освіти за спеціальністю 073-Менеджмент теоретичних і практичних знань щодо поняття, видів, критеріїв визначення трудових правовідносин, підстав їх виникнення, зміни та припинення, правового статусу їх сторін та суб'єктів, змісту з метою ефективного і успішного здійснення управлінської діяльності.

До навчально-методичного посібника включено 6 тем. Кожна тема заняття потребує вивчення теоретичного матеріалу, знання чинного законодавства в сфері соціального діалогу, аналізу основних проблем, які виникають у практиці здійснення соціального діалогу та шляхів їх вирішення, розв'язання конкретних фабул, які додаються до кожної теми.

Питання, що виносяться на практичні заняття, є примірними. Залежно від кількості годин викладач, який проводить практичні заняття, визначає коло основних питань, які здобувачі вищої освіти мають підготувати.

До кожної теми додається список джерел, які допоможуть здобувачам підготуватися до теоретичної та практичної складової заняття.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ

Назви змістових модулів і тем	Лекційні заняття (год.)	Практичні заняття (год.)	Самостійна робота (год.)
Тема 1. Система правовідносин у сфері праці та її складові	2	2	10
Тема 2. Поняття, ознаки та види індивідуальних трудових правовідносин	4	4	10
Тема 3. Структура індивідуальних трудових правовідносин	2	2	10
Тема 4. Підстави виникнення, зміни та припинення індивідуальних трудових правовідносин	2	4	10
Тема 5. Поняття, ознаки та види колективних трудових правовідносин	2	2	10
Тема 6. Структура колективних трудових правовідносин	2	2	10
Разом	14	16	60

РОЗДІЛ І. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Система правовідносин у сфері праці (2 год.)

Становлення і розвиток вчення про трудові правовідносини. Система правовідносин у сфері праці: загальна характеристика. Трудові правовідносини як складова системи правовідносин у сфері праці. Індивідуальні трудові правовідносини у системі правовідносин у сфері праці. Колективні трудові правовідносини у системі правовідносин у сфері праці. Критерії визначення трудових правовідносин та їх нормативне закріплення. Ознаки трудових правовідносин та їх відмінності від суміжних правовідносин, пов'язаних з працею.

Тема 2. Поняття, ознаки та види індивідуальних трудових правовідносин (4 год.)

Поняття та нормативна основа індивідуальних трудових правовідносин. Ознаки індивідуальних трудових правовідносин. Види індивідуальних трудових правовідносин. Характеристика окремих видів індивідуальних трудових правовідносин (із добору кадрів роботодавцем, із робочого часу і часу відпочинку, із укладення, зміни та припинення трудового договору, із нормування та оплати праці, із дисципліни праці, із матеріальної відповідальності сторін трудового договору та ін.).

Тема 3. Структура індивідуальних трудових правовідносин (2 год.)

Об'єкт та зміст індивідуальних трудових правовідносин. Працівник як сторона індивідуальних трудових правовідносин. Роботодавець як сторона індивідуальних трудових правовідносин. Характеристика елементів правового статусу працівника (трудова правосуб'єктність, основні трудові права і

обов'язки, гарантії здійснення трудових прав, відповідальність за невиконання трудових обов'язків). Характеристика елементів правового статусу роботодавця (трудова правосуб'єктність, основні трудові права і обов'язки, гарантії здійснення трудових прав, відповідальність за невиконання трудових обов'язків).

Тема 4. Підстави виникнення, зміни та припинення індивідуальних трудових правовідносин (2 год.)

Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Зміна індивідуальних трудових правовідносин. Підстави припинення індивідуальних трудових правовідносин. Гарантії прав працівників при виникненні, зміні та припиненні індивідуальних трудових правовідносин

Тема 5. Поняття, ознаки та види колективних трудових правовідносин (2 год.)

Поняття та ознаки колективних трудових правовідносин, їх співвідношення з індивідуальними трудовими правовідносинами. Нормативна основа колективних трудових правовідносин. Види колективних трудових правовідносин. Характеристика окремих видів колективних трудових правовідносин: правовідносини з участі працівників (їх представників) в управлінні підприємством, установою, організацією; правовідносини з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів; правовідносини з діяльності професійних спілок, їх об'єднань із представництва і захисту прав та інтересів працівників; правовідносини з діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; правовідносини із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Представництво у колективних трудових правовідносинах.

Тема 6. Структура колективних трудових правовідносин (2 год.)

Об'єкт і зміст колективних трудових правовідносин. Колективні трудові права у системі трудових прав. Нормативне закріплення колективних трудових прав у міжнародно-правових актах, Конституції України, інших законах України. Сторони і суб'єкти колективних трудових правовідносин. Правовий статус професійних спілок, їх об'єднань як суб'єктів колективних трудових правовідносин. Первинні профспілкові організації та їх виборний орган як суб'єкти колективних трудових правовідносин. Представники працівників як суб'єкти колективних трудових правовідносин. Організації роботодавців, їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових правовідносин. Роботодавець (уповноважені ним особи) як суб'єкт колективних трудових правовідносин.

Підстави виникнення, зміни та припинення колективних трудових правовідносин.

РОЗДІЛ II. ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема 1. Система правовідносин у сфері праці (2 год.)

1. Система правовідносин у сфері праці: загальна характеристика.
2. Трудові правовідносини як складова системи правовідносин у сфері праці.
3. Індивідуальні трудові правовідносини у системі правовідносин у сфері праці.
4. Колективні трудові правовідносини у системі правовідносин у сфері праці.
5. Критерії визначення трудових правовідносин та їх нормативне закріплення.

Методичні рекомендації

Правовідносини у сфері праці можна визначити як врегульовані нормами трудового права вольові суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення їх суб'єктами трудових прав і кореспондуючих ним трудових обов'язків відповідно до чинного законодавства.

На думку Г.І. Чанишевої та І.А. Римаря, систему правовідносин у сфері праці утворюють правовідносини, які можуть бути класифіковані за такими критеріями: залежно від предмету правового регулювання – трудові правовідносини, що належать до сфери трудового права, та правовідносини іншої галузевої належності; залежно від змісту – матеріальні та процесуальні; залежно від суб'єктного складу – індивідуальні трудові правовідносини, колективні трудові правовідносини, наглядово-контрольні та трудові процесуальні правовідносини.

Ядром системи правовідносин у сфері праці є індивідуальні трудові правовідносини, суб'єктами яких є працівник і роботодавець. Якщо в індивідуальних трудових правовідносинах реалізується індивідуальний (приватний) інтерес, у колективних трудових правовідносинах – корпоративні інтереси окремих соціальних груп, то у правовідносинах із нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю реалізуються загальносоціальні інтереси.

Індивідуальні трудові правовідносини займають визначальне місце у системі правовідносин у сфері праці. Колективні трудові правовідносини відіграють допоміжну роль стосовно індивідуальних трудових правовідносин. Індивідуальні та колективні трудові правовідносини тісно взаємопов'язані і не можуть існувати відокремлено. Водночас індивідуальні трудові правовідносини відрізняються від колективних трудових правовідносин за характерними ознаками, суб'єктним складом, змістом, підставами виникнення, зміни та припинення, рівнями, на яких виникають і функціонують зазначені правовідносини.

У Кодексі законів про працю України відсутнє визначення поняття індивідуальних трудових відносин.

При визначенні поняття індивідуальних трудових правовідносин здобувачам вищої освіти необхідно враховувати нерозривний зв'язок трудового договору та індивідуальних трудових правовідносин. Виходячи з цього, останні можна визначити як врегульовані нормами трудового права відносини між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за своєчасну та в повному обсязі оплату трудової функції (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою) з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

Виходячи з юридичного змісту, індивідуальні трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у

процесі здійснення працівником і роботодавцем індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків відповідно до чинного трудового законодавства.

Індивідуальні трудові правовідносини займають визначальне місце у системі правовідносин у сфері праці. Колективні трудові правовідносини відіграють допоміжну роль стосовно індивідуальних трудових правовідносин. Індивідуальні та колективні трудові правовідносини тісно взаємопов'язані і не можуть існувати відокремлено. Водночас індивідуальні трудові правовідносини відрізняються від колективних трудових правовідносин за характерними ознаками, суб'єктним складом, змістом, підставами виникнення, зміни та припинення, рівнями, на яких виникають і функціонують зазначені правовідносини.

Колективні трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права вольові суспільні відносини, в рамках яких здійснюються колективні трудові права та виконуються кореспондуючі ним обов'язки їх суб'єктами відповідно до чинного трудового законодавства.

Суб'єктами наглядово-контрольних правовідносин є державні органи, що здійснюють функції нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, органи громадського контролю за додержанням законодавства про працю. Зазначені правовідносини носять допоміжний характер і виконують обслуговуючу роль відносно індивідуальних трудових правовідносин.

Трудові процесуальні правовідносини пов'язуються з вирішенням трудових спорів. Учені пишуть про становлення трудового процесуального права як окремої галузі, проте це питання залишається дискусійним на сьогодні.

Завдання 1

Охарактеризуйте місце трудових правовідносин у системі правовідносин у сфері праці.

Завдання 2

Дайте відповідь на питання, які правовідносини відносяться до індивідуальних трудових правовідносин:

- 1) з виконання будівельних робіт за договором підряду;
- 2) з професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві;
- 3) з участі працівників в управлінні організацією;
- 4) з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю;
- 5) з охорони праці;
- 6) з робочого часу;
- 7) з оплати праці.

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст. 361.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст. 397.

5. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст. 216.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст. 121.
7. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №2. Ст. 4.
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст. 227.
9. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.
10. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року. *Офіційний вісник України*. 2012. №63. Ст. 2565
11. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 р. №3543-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №24. Ст. 243.
12. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
13. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
14. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
15. Вишновецька С.В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекарізації та цифровізації зайнятості. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної

конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С.57-60.

16. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія. Харків; Київ: Діса плюс, 2016. 396 с.

17. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія]. Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. 368 с.

18. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.

19. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.

20. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія. Х.: ХНАДУ, 2012. 332 с.

21. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права: теоретико-правовий аспект: монографія. Х.: ФІНН, 2011. 336 с.

22. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин. Одеса: Фенікс, 2016. 192 с.

23. Чанишева Г.І. Колективні трудові правовідносини. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 254-259.

24. Чанишева Г.І. Колективні трудові права за Європейською соціальною хартією (переглянутою). *Підприємництво, господарство і право*. 2021. №5. С. 69-73.

25. Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. Київ: Генеза, 2013. 360 с.
26. Ярошенко О. До питання трудової правосуб'єктності працівників. *Право України*. 1999. №3. С.74-76.
27. Чанишева Г.І. Генеральна угода: поняття, ознаки, правова природа. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. №9. С. 77-82.
28. Чаишева Г.І. Колективні трудові права за Європейською соціальною хартією (переглянутою). *Підприємництво, господарство і право*. 2021. №5. С. 69-73.

Тема 2. Поняття, ознаки та види індивідуальних трудових правовідносин (4 год.)

1. Поняття та нормативна основа індивідуальних трудових правовідносин.
2. Ознаки індивідуальних трудових правовідносин.
3. Види індивідуальних трудових правовідносин.
4. Характеристика окремих видів індивідуальних трудових правовідносин (із добору кадрів роботодавцем, із робочого часу і часу відпочинку, із нормування та оплати праці, із дисципліни праці та ін.).

Методичні рекомендації

Здобувачам вищої освіти необхідно визначити поняття індивідуальних трудових правовідносин, виходячи з нерозривного зв'язку трудового договору та індивідуальних трудових правовідносин, а також із юридичного змісту зазначених правовідносин.

Індивідуальні трудові правовідносини мають вольовий, триваючий, відплатний, базовий характер. Основними ознаками індивідуальних трудових правовідносин є особистісна, організаційні та майнова, наявність кожної з яких встановлюється за певними критеріями.

Критеріями визначення індивідуальних трудових правовідносин, що дозволяють відмежувати їх від інших правовідносин, пов'язаних з виконанням праці, є такі: 1) працівник віддає свою працю або надає послуги роботодавцеві на умовах трудового договору; 2) працівник особисто виконує доручену йому роботу з додержанням трудового законодавства, колективного договору і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) працівник включається в організаційну структуру (штат) підприємства та сферу господарської влади роботодавця; 4) робота виконується працівником під керівництвом і контролем роботодавця; 5) працівник виконує визначену трудовим договором трудову функцію; 6) робота виконується відповідно до певного графіку на робочому місці, що визначається або узгоджується роботодавцем; 7) роботодавцем забезпечуються умови праці, необхідні для виконання роботи, які передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором; 8) регламентується тривалість робочого часу та часу відпочинку; 9) вимагається присутність працівника на робочому місці протягом робочого часу; 10) за працівником визнаються такі права, як щотижневі вихідні дні і щорічна відпустка; 11) здійснюється нормування праці; 12) за виконану роботу працівник періодично отримує заробітну плату, яка є єдиним або основним джерелом його доходів; 13) працівник не несе фінансового ризику за виконання роботи, визначеної трудовим договором; 14) на працівника поширюються гарантії та пільги, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

Видами індивідуальних трудових правовідносин є такі: з професійного відбору працівників безпосередньо роботодавцем; з укладення, зміни та припинення трудового договору; з робочого часу та часу відпочинку; з нормування та оплати праці; з матеріальної відповідальності сторін трудового договору; з дисципліни праці; з охорони здоров'я і життя працівників; з професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві; з вирішення індивідуальних трудових спорів.

Завдання 1

Назвіть закони України, що регулюють індивідуальні трудові відносини.

Завдання 2

Ознаками індивідуальних трудових правовідносин є:

- 1) підставою виникнення правовідносин є трудовий договір (контракт);
- 2) сторонами є фізичні та юридичні особи;
- 3) працівникові за виконану роботу виплачується заробітна плата;
- 4) робочий час визначається за розсудом працівника;
- 5) працівник підлягає правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- 6) працівник виконує конкретно визначений обсяг роботи.

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст.121.
4. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №2. Ст. 4.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року. *Офіційний вісник України*. 2012. №63. Ст.2565
6. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 р. №3543-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №24. Ст. 243.

7. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
8. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
9. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
10. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія. Харків; Київ: Діса плюс, 2016. 396 с.
11. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія]. Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. 368 с.
12. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
13. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.
14. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоових відносин: монографія. Х.: ХНАДУ, 2012. 332 с.
15. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права: теоретико-правовий аспект: монографія. Х.: ФІНН, 2011. 336 с.
16. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин. Одеса: Фенікс, 2016. 192 с.
17. Ярошенко О. До питання трудової правосуб'єктності працівників. *Право України*. 1999. №3. С.74-76.

Тема 3. Структура індивідуальних трудових правовідносин (2 год.)

1. Об'єкт та зміст індивідуальних трудових правовідносин.
2. Працівник як сторона індивідуальних трудових правовідносин.
3. Роботодавець як сторона індивідуальних трудових правовідносин.
4. Характеристика елементів правового статусу працівника і роботодавця (трудова правосуб'єктність, основні трудові права і обов'язки, гарантії здійснення трудових прав, відповідальність за невиконання трудових обов'язків).

Методичні рекомендації

У структурі індивідуальних трудових правовідносин виділяються об'єкт, суб'єкти та зміст.

Об'єктом індивідуальних трудових правовідносин виступає сам процес праці, тобто жива праця. В окремих випадках об'єктом індивідуальних трудових правовідносин можуть стати результати праці, але тільки через їх нерозривний зв'язок із живою працею і через те, що це саме її результати.

Суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин є працівник і роботодавець (за КЗпП України – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа), які мають трудову правосуб'єктність.

У теорії права є загальновизнаним, що правове відношення має матеріальний, вольовий і юридичний зміст. Матеріальний або фактичний зміст складають ті суспільні відносини, які опосередковуються правом; вольовий – воля, втілена у правовій нормі та у виникаючому на її основі правовідношенні, а також вольові акти його учасників; юридичний зміст утворюють суб'єктивні права та обов'язки сторін (суб'єктів) правовідносин.

Під юридичним змістом індивідуальних трудових правовідносин слід розуміти сукупність індивідуальних трудових прав і кореспондуючих ним

обов'язків працівника і роботодавця. При цьому трудові права і обов'язки працівника і роботодавця тісно пов'язані між собою і кореспондують один одному. Індивідуальним трудовим правам працівників кореспондують обов'язки роботодавця, а індивідуальним трудовим права роботодавця кореспондують обов'язки працівника.

Специфікою юридичного змісту індивідуальних трудових правовідносин є те, що в їх рамках відбувається здійснення працівниками і роботодавцями індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків. Йдеться про такі індивідуальні трудові права, як право на працю, право на справедливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливу винагороду, право на відпочинок, право на професійну підготовку, право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі та ін.

Правовий статус суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин

У вітчизняному законодавстві відсутня єдина дефініція поняття «працівник». У чинному КЗпП України дане поняття не визначається, а в інших законодавчих актах існують відмінності у формулюванні даного поняття. Так, 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. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» працівником є фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Термін «роботодавець» не застосовується у чинному КЗпП України. Його визначення дано у більш нових законодавчих актах. Так, у ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» роботодавець визначається як юридична особа (підприємство, установа,

організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. У ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавець визначається як власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Елементами правового статусу працівника і роботодавця як суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин є: 1) трудова правосуб'єктність; 2) основні трудові права і обов'язки; 3) юридичні гарантії трудових прав і обов'язків; 4) відповідальність за порушення трудових обов'язків.

Важливою правовою категорією (поряд з трудовою правосуб'єктністю), що характеризує фізичних осіб як працівників, є їх основні права та обов'язки. У чинному КЗпП основні трудові права працівників закріплені у ст. 2, яка, однак, не повністю відповідає міжнародним трудовим стандартам, на що зверталася увага в літературі. Основні обов'язки працівників передбачені ст. 139 КЗпП.

Основні права та обов'язки відносяться до усіх працівників – суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин. Зміст цих прав та обов'язків виражається в юридичній можливості у межах установлених меж діяти, вимагати, домагатися, користуватися благами та в обов'язку задовольняти зустрічні інтереси і потреби роботодавця.

Поряд із трудовою правосуб'єктністю, статутними правами та обов'язками, необхідним елементом, який визначає правовий статус працівників, є також гарантії їх прав. Під юридичними гарантіями слід розуміти встановлені чинним законодавством організаційно-правові засоби, за допомогою яких забезпечується здійснення трудових прав працівників. Будучи вираженими в правових нормах, юридичні гарантії або сприяють оптимальній свободі дій працівника із здійснення своїх правомочностей, або впливають на

роботодавця (шляхом загрози санкціями) у напрямку виконання вимог працівника.

Трудова правосуб'єктність працівника: виникнення, зміст і припинення, випадки обмеження

Трудова правосуб'єктність працівника включає трудову правоздатність, дієздатність, які виникають одночасно (на відміну від цивільної правоздатності та дієздатності), і деліктоздатність.

Трудова правосуб'єктність працівника визначається двома критеріями: віковим і вольовим. Віковий критерій визначається досягненням віку, з якого допускається прийняття на роботу.

Умовою набуття загального правового статусу працівника є досягнення віку настання загальної трудової правосуб'єктності. Згідно з частиною першою ст. 188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Водночас, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років (ч. 2 ст. 188 КЗпП України). Згідно з частиною третьою зазначеної статті допускається прийняття на роботу осіб, які досягли чотирнадцятирічного віку, у вільний від навчання час. Враховуючи такі нормативні приписи, можна дійти висновку, що трудова правосуб'єктність працівника виникає саме з чотирнадцяти років, але не в повному обсязі, що компенсується встановленням додаткових юридичних фактів, необхідних для реалізації трудової правосуб'єктності працівника віком від 14 до 16 років.

Таким чином, загальну трудову правосуб'єктність працівника, залежно від її обсягу, доцільно поділити на повну і неповну.

Загальна трудова правосуб'єктність працівника у повному обсязі настає з шістнадцяти років і включає можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці.

При неповній трудовій правосуб'єктності працівника обмежується такий елемент її структури, як «можливість самостійно розпоряджатися своєю

здатністю до праці». Безумовно, ніхто не має права позбавляти людину конституційного права заробляти гроші працею, яку вона вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Але крім вільного волевиявлення, при неповній трудовій правосуб'єктності працівника, потрібні додаткові чинники для її реалізації. До таких чинників можна віднести таке: пропонована робота має відноситися до видів легкої роботи, такої, що не завдає шкоди здоров'ю (перелік таких робіт затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці); передбачена робота виконуватиметься тільки у вільний від навчання час і не порушуватиме процесу навчання; на укладання трудового договору з неповнолітньою особою, яка досягла чотирнадцятирічного віку, одержано письмову згоду одного з батьків (або особи, що його заміняє).

Правовий статус працівників, які мають неповну трудову правосуб'єктність, має визначатися як особливий трудовий правовий статус неповнолітніх.

Вольовий критерій наявності трудової правосуб'єктності працівника означає, що фізична особа є дієздатною.

Роботодавець як суб'єкт індивідуальних трудових правовідносин. Ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця

В літературі виділяються ознаки роботодавця, до яких відносять такі: як роботодавець виступають фізичні, юридичні особи, а у випадках, визначених законом, держава (орган місцевого самоврядування); діє у трудових відносинах самостійно або за допомогою спеціально створеного органу (органів, посадових осіб); організовує та залучає найману працю на підставі трудового договору; виступає стороною трудового договору; умови набуття правосуб'єктності та участі у трудових відносинах (службово-трудовах відносинах) визначаються відповідно до трудового, у тому числі спеціального, законодавства.

У чинному КЗпП України не визначено правовий статус роботодавця в індивідуальних трудових правовідносинах, не закріплені його основні трудові

права, фрагментарно встановлені основні обов'язки власника або уповноваженого ним органу (ст. 141), не визначено ознаки трудової правосуб'єктності, юридичні гарантії трудових прав роботодавця. Відносини матеріальної відповідальності власника або уповноваженого ним органу також не врегульовані належним чином.

Трудова правосуб'єктність роботодавця включає трудову правоздатність, дієздатність та деліктоздатність.

Трудова правосуб'єктність юридичної особи-роботодавця, на відміну від трудової правосуб'єктності громадянина (фізичної особи-працівника), є спеціальною. За своїм змістом трудова правосуб'єктність організації (юридичної особи) повинна відповідати цілям і завданням її діяльності, визначеним в її статуті. Відповідно до цілей та завдань діяльності тих чи інших організацій (юридичних осіб) розрізняється зміст та обсяг трудової правосуб'єктності у різних роботодавців-юридичних осіб.

До основних ознак правосуб'єктності роботодавця належать такі: набуття у встановленому законом порядку статусу роботодавця; майнова самостійність роботодавця; можливість реалізовувати право найму працівників; зобов'язання забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Роботодавці-фізичні особи поділяються на дві групи: фізичні особи-суб'єкти підприємницької діяльності, які використовують найману працю з метою отримання прибутку, та фізичні особи, які використовують найманих працівників для власного обслуговування та обслуговування членів своєї сім'ї.

Для виникнення трудової правосуб'єктності у роботодавця-фізичної особи досить, як правило, наявності нормативно-правового акту, що визначає вік, з досягненням якого презюмується наявність правосуб'єктності.

Трудова правосуб'єктність роботодавців-юридичних осіб виникає за фактом їх державної реєстрації, а фізичних – з досягненням повноліття.

Завдання 1

Назвіть індивідуальні трудові права, що входять до змісту індивідуальних трудових правовідносин, та нормативно-правові акти, в яких вони закріплені.

Завдання 2

17-річний Костенко звернувся до відділу кадрів будівельної компанії з питанням про працевлаштування на посаду менеджера. Але в працевлаштуванні йому відмовили через відсутність досвіду роботи на такій посаді та вищої освіти за спеціальністю 073-Менеджмент.

Надайте консультацію.

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст.121.
4. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №2. Ст. 4.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року. *Офіційний вісник України*. 2012. №63. Ст.2565
6. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 р. №3543-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №24. Ст. 243.
7. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.

8. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
9. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
10. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія. Харків; Київ: Діса плюс, 2016. 396 с.
11. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія]. Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. 368 с.
12. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
13. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.
14. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Х.: ХНАДУ, 2012. 332 с.
15. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права: теоретико-правовий аспект: монографія. Х.: ФІНН, 2011. 336 с.
16. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин. Одеса: Фенікс, 2016. 192 с.
17. Ярошенко О. До питання трудової правосуб'єктності працівників. *Право України*. 1999. №3. С.74-76.

Тема 4. Підстави виникнення, зміни та припинення індивідуальних трудових правовідносин (4 год.)

1. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин.
2. Зміна індивідуальних трудових правовідносин.

3. Підстави припинення індивідуальних трудових правовідносин.
4. Гарантії прав працівників при виникненні, зміні та припиненні індивідуальних трудових правовідносин.

Методичні рекомендації

Однією з головних підстав виникнення і формою існування трудових правовідносин у часі є трудовий договір.

У частині першій ст. 21 КЗпП України (в ред. Закону України від 30.03.2020 №540-IX) трудовий договір визначається як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. Водночас у частині першій ст. 24 КЗпП України закріплені випадки обов'язкового додержання письмової форми трудового договору.

Відповідно до ст. 23 КЗпП трудовий договір може бути укладений на невизначений строк, тобто без вказівки строку його дії. При такому трудовому договорі трудові відносини продовжуються необмежений час і припинені можуть бути тільки у випадках і в порядку, передбачених законодавством. Отже, трудовий договір, укладений на невизначений строк, є з точки зору строку його дії основним і найбільш поширеним на практиці видом трудового договору. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Стаття 25 КЗпП України забороняє вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи, подання яких не передбачено законодавством.

При укладенні трудового договору може бути зумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України особливою формою трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законом.

Від звичайного трудового договору контракт відрізняється більш широким колом умов, які визначаються угодою сторін. Контракт дозволяє більш детально регламентувати трудові права і обов'язки працівника і роботодавця. Контракт завжди носить строковий характер, при цьому строк його дії визначається угодою сторін. Контракт укладається в письмовій формі.

Згідно з п.1 постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. №170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» контрактна форма трудового договору застосовується до працівників при прийнятті (найманні) на роботу лише у випадках, прямо передбачених законами.

Роботодавець може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому випадку, коли він відноситься до категорії працівників, які згідно з чинними законами працюють за контрактом

(наприклад, керівники підприємств). Порухення цих вимог може бути підставою для визнання відповідно до ст. 9 КЗпП України недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством України.

Статтею 31 КЗпП України забороняється власнику або уповноваженому ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Отже, якщо така робота доручається для виконання працівнику, то вона вважається іншою роботою. Розглядаючи питання, пов'язані зі зміною умов трудового договору, здобувачі повинні засвоїти поняття переведення на іншу роботу, його відмінності від переміщення на інше робоче місце і зміни істотних умов праці.

Стаття 32 КЗпП України має назву «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці», однак ця назва є неточною. Передбачений цією статтею механізм вийшов за межі переведення на іншу роботу. Як слушно зазначав проф. Р.З. Лівшиць, цей механізм точніше іменувати зміною трудового договору, що включає переведення на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, переміщення на інше робоче місце та зміну істотних умов праці, що не потребують згоди працівника, але супроводжуються наданням працівнику встановлених гарантій.

У законодавстві про працю відсутнє легальне визначення поняття переведення на іншу роботу. У навчальній літературі під переведенням на іншу роботу розуміється зміна одного з необхідних умов трудового договору - трудової функції або місця роботи. Зміна трудової функції означає зміну спеціальності, кваліфікації, посади. Згідно з п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» переведенням на іншу роботу вважається доручення працівнику роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Зміна місця роботи означає зміну підприємства, установи, організації, з яким був укладений трудовий договір, а також зміну місцевості, тобто переведення на роботу в інший населений пункт за існуючим адміністративно-територіальним поділом.

Поняття переведення нерозривно пов'язане з його змістом. Якщо встановлення необхідних умов трудового договору відбувається за угодою сторін, то зміна їх також вимагає угоди, і переведення не можуть здійснюватися без згоди працівника. Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 КЗпП України та в інших випадках, передбачених законодавством.

Згідно з ч. 3 ст. 43 Конституції України використання примусової праці забороняється. У зв'язку з цим Пленум Верховного Суду України в п. 12 постанови №9 від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» роз'яснив, що не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП, відомчих положень чи статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором.

Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота, що виконується особою, чи служба, яку вона несе за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

У законодавстві про працю України відсутнє поняття примусової праці. Згідно зі ст. 2 Конвенції МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю термін

«примусова чи обов'язкова праця» означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Проте термін «примусова чи обов'язкова праця» в розумінні цієї Конвенції не включає в себе:

- будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру;

- будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадських обов'язків громадян повністю самоврядної країни;

- будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, при умові, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державних властей і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;

- будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от: пожежа, повінь, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставин, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;

- дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадськими обов'язками членів колективу при умові, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

Невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин. Працівник, який відмовився від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребував за станом здоров'я, не може бути звільнений за п. 3 чи п. 4 ст. 40

КЗпП (п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Доцільно чітко розуміти різницю між переведенням на інше місце роботи та переміщенням на інше робоче місце (ч. 2 ст. 32 КЗпП України). Пленум Верховного Суду України у п. 31 постанови №9 від 6 листопада 1992 р. роз'яснив, що не вважається переведенням, яке потребує згоди працівника, переміщення його на тому самому підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, до іншого структурного підрозділу на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці.

При переміщенні місце роботи і трудова функція, які обумовлені трудовим договором, на відміну від переведення не змінюються. Змінюється лише конкретне робоче місце, конкретний структурний підрозділ (цех, відділ, дільниця і та ін.), доручається робота на іншому механізмі або агрегаті. Переміщення із збереженням істотних умов праці не потребує згоди працівника. Однак власник або уповноважений не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. На жаль, у ч. 2 ст. 32 КЗпП України не вказані мотиви переміщення працівників. У п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 відзначається, що переміщення не може бути невмотивованим, не обумовленим інтересами виробництва. На думку проф. Р.З. Лівшиця, було б доцільним обумовити переміщення працівника змінами в організації виробництва і праці.

Згідно з ч. 3 ст. 32 КЗпП України в межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці: систем і розмірів оплати, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменування посад та інших, допускається за умови, що це викликано змінами в організації

виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці.

Поняття істотних умов праці тісно пов'язане зі змінами в організації виробництва і праці на підприємстві або робочому місці працівника. У частині третій ст. 32 КЗпП України йдеться про зміну істотних умов праці у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, що не потребує згоди працівника. Пленум Верховного Суду України в п. 10 постанови від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи за зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо).

Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці (п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9).

Усі переведення, що регламентуються нормами трудового права, можна класифікувати з урахуванням наступних підстав:

- тривалість переведень;
- місце переведень;
- ініціатива в переведеннях сторін трудового договору.

Відповідно до цих підстав переведення на іншу роботу розподіляються на: переведення на іншу постійну роботу і переведення на іншу тимчасову роботу; переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, переведення на інше підприємство, в установу, організацію і переведення в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією; переведення на іншу роботу в інтересах підприємства, установи, організації і переведення в інтересах працівника. На практиці найбільш поширеним видом переведення є переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Однією з юридичних підстав зміни конкретних умов трудового договору є атестація працівників. Основна мета атестації – перевірка відповідності кваліфікації і ділових якостей працівника роботі, яку він виконує, а також результатів його праці.

У юридичній літературі і законодавстві про працю України зустрічаються терміни, пов'язані з припиненням трудових правовідносин і розірванням трудового договору. Термін «припинення» трудового договору означає припинення трудових правовідносин у всіх випадках, передбачених чинним законодавством про працю. Термін «розірвання» означає припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням (власника або уповноваженого ним органу, працівника або на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору). Термін «звільнення» вживає законодавець стосовно конкретного працівника, і означає він процедуру припинення трудових правовідносин, тобто те ж, що і термін «припинення» стосовно трудового договору.

Загальні підстави припинення трудового договору закріплені в ст. 36 КЗпП України. Здобувачі повинні детально охарактеризувати кожен з підстав.

Також необхідно розглянути додаткові підстави припинення трудового договору з деякими категоріями працівників, передбачені ст. 7, 41 КЗпП України, а також окремими нормативно-правовими актами (відносно

сумісників, тимчасових і сезонних працівників, державних службовців, суддів та ін.).

Статтею 38 та 39 КЗпП України встановлений порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Чинне законодавство допускає розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця тільки в передбачених законом випадках. Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу закріплені у ст. 40 КЗпП України, а додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов, у ст. 41 КЗпП. Студенти повинні зробити детальний аналіз кожної з підстав.

Потрібно зауважити, що ст. 42, 42-1, 43, 43-1 КЗпП України передбачають загальний порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Трудовий договір може бути розірваний з ініціативи не тільки його сторін, а й третіх осіб, тобто органів, що не є стороною трудового договору.

Припинення трудового договору потрібно відрізнити від відсторонення працівника від роботи. Відсторонення не припиняє само по собі трудових правовідносин, воно лише припиняє виконання працівником його трудової функції, як правило, з припиненням виплати за цей час заробітної плати. Відсторонення від роботи завжди є тимчасовим і допускається у виняткових випадках, передбачених законодавством.

Завдання 1

Охарактеризуйте сферу укладення контракту при прийнятті на роботу. Відповідь на питання: чи можливе укладення контракту при прийнятті на роботу менеджера?

Завдання 2

Назвіть загальні та додаткові підстави припинення трудових правовідносин з менеджером.

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст.121.
4. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №2. Ст. 4.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року. *Офіційний вісник України*. 2012. №63. Ст.2565
6. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 р. №3543-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №24. Ст. 243.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19: Закон України від 30.03.2020 №540-IX. *Голос України* від 02.04.2020. №62.
8. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
9. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

10. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
11. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія. Харків; Київ: Діса плюс, 2016. 396 с.
12. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія]. Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. 368 с.
13. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
14. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.
15. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Х.: ХНАДУ, 2012. 332 с.
16. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права: теоретико-правовий аспект: монографія. Х.: ФІНН, 2011. 336 с.
17. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин. Одеса: Фенікс, 2016. 192 с.
18. Ярошенко О. До питання трудової правосуб'єктності працівників. *Право України*. 1999. №3. С.74-76.

Тема 5. Поняття, ознаки та види колективних трудових правовідносин (2 год.)

1. Поняття та ознаки колективних трудових правовідносин, їх співвідношення з індивідуальними трудовими правовідносинами.
2. Нормативна основа колективних трудових правовідносин.
3. Види колективних трудових правовідносин.

4. Характеристика окремих видів колективних трудових правовідносин.

Методичні рекомендації

Стрижневим питанням науки трудового права є визначення кола суспільних відносин, які складають предмет галузі, оскільки без цього неможливо зрозуміти, що являє собою трудове право України як самостійна галузь у системі національного права. Складовою предмету трудового права є колективні трудові відносини, вивчення яких є актуальним напрямком досліджень сучасної науки трудового права. Враховуючи те, що до проекту Трудового кодексу України включено окрему Книгу шосту «Колективні трудові відносини», теорія колективних трудових правовідносин потребує ґрунтовної розробки.

Ідея колективних трудових відносин була висунута і обґрунтована в радянській науці трудового права (С.О. Іванов, Л.Я. Гінцбург, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський, А.І. Цепін, А.В. П'ятаков). Вчені розглядали трудові правовідносини як загальну категорію, що включає індивідуальні та колективні правовідносини. Змістом перших є безпосередня трудова діяльність робітників і службовців, а сторонами - підприємство і працівник. Змістом других - участь трудящих в управлінні виробництвом, включаючи контроль за додержанням законодавства про працю, організація, встановлення та застосування умов праці; сторони - адміністрація та профспілковий комітет, трудовий колектив, його представницькі органи.

У вітчизняній науці трудового права значний внесок у розвиток ідеї колективних трудових відносин зробив А.Р. Мацюк, який у 1984 році представив глибоке обґрунтування поділу трудових правовідносин на індивідуальні та колективні, визначив поняття і систему останніх, їх місце у предметі трудового права, суб'єкти, підстави класифікації.

У сучасний період концепція предмета трудового права як сукупності індивідуальних і колективних трудових відносин обґрунтована в науковій та навчальній літературі з урахуванням міжнародних трудових стандартів, законодавчого досвіду країн з розвиненою ринковою економікою, постсоціалістичних держав. Виділені види індивідуальних і колективних трудових відносин, досліджено їх особливості, структуру і співвідношення.

Водночас чимало теоретичних питань щодо колективних трудових правовідносин потребують переосмислення з урахуванням положень оновленого законодавства, проекту Трудового кодексу України. Одними із таких є питання про поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин.

Видається доцільним при визначенні поняття колективних трудових правовідносин виходити з їх ознак, змісту та суб'єктного складу.

Юридичний зміст колективних трудових правовідносин складають права та обов'язки їх суб'єктів. Специфікою змісту зазначених правовідносин є те, що в їх рамках відбувається здійснення працівниками, роботодавцями (їх представниками) колективних трудових прав. Йдеться про такі колективні трудові права, як право працівників і роботодавців на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право працівників і роботодавців на колективні переговори і укладення колективних договорів, право працівників і роботодавців (їх представників) на інформацію і консультації, право працівників і роботодавців на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (Європейською соціальною хартією (переглянутою) передбачено право працівників і роботодавців на колективні дії, включаючи право на страйк), право працівників отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

Залежно від того, яке колективне трудове право входить до змісту колективних трудових правовідносин, можна виділити наступні їх види: з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод

і колективних договорів; виконання колективних угод і колективних договорів та здійснення сумісного контролю за їх виконанням; із: діяльності професійних спілок, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів працівників; діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

У науці трудового права існують неоднозначні підходи до визначення суб'єктного складу колективних трудових правовідносин. У 80-х роках минулого століття більшість учених основними суб'єктами зазначених правовідносин визнавали трудовий колектив, якого представляв профспілковий комітет, та підприємство, установу, організацію, які були представлені адміністрацією. А.Р. Мацюк уточнив дану точку зору, запропонувавши вважати сторонами колективних трудових правовідносин підприємство і трудовий колектив, а їх представників – адміністрацію і комітет профспілки – суб'єктами зазначених правовідносин.

Наприкінці 90-х років І.Я. Кисельов виділяв таких суб'єктів колективних трудових правовідносин, як профспілки чи інші організації працівників, наприклад, органи трудового колективу підприємства, та підприємці (організації підприємців).

З часом у зв'язку з розвитком національного трудового законодавства у вітчизняній науці трудового права було розширено коло суб'єктів колективних трудових правовідносин, до якого 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.

Визначення кола суб'єктів колективних трудових правовідносин є актуальною проблемою сучасної вітчизняної науки трудового права, враховуючи те, що до проекту Трудового кодексу України включено окрему

Книгу шосту «Колективні трудові відносини». Проте в останньому законопроекті №1658, прийнятому в першому читанні, як і в більшості попередніх проектах, відсутні норми про поняття, види, суб'єктний склад колективних трудових відносин, що суттєво ускладнює вироблення однозначного підходу до вирішення зазначених питань.

Для визначення суб'єктів колективних трудових правовідносин слід звернутися до актів чинного трудового законодавства – Кодексу законів про працю України, законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та ін.

У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» термін «колективні трудові відносини» не застосовується, однак, на нашу думку, правовідносини із соціального діалогу у сфері праці реально існують тільки як конкретні види колективних трудових правовідносин. Слід акцентувати увагу на тому, що йдеться саме про правовідносини із соціального діалогу у сфері праці, оскільки правовідносини із соціального діалогу в цілому є більш широкими порівняно з колективними трудовими правовідносинами. Колективні трудові відносини значно вужче партнерських відносин, які регулюються не тільки нормами трудового права, але й етичними нормами, звичаями, традиціями, а також нормами інших галузей права – цивільного, екологічного, природоресурсного, адміністративного права, права соціального забезпечення, житлового, медичного права та деяких інших галузей.

На відміну від індивідуальних трудових правовідносин, колективні трудові правовідносини виникають та функціонують на різних рівнях. Ураховуючи положення ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», необхідно визначити сторін та суб'єктів колективних трудових

правовідносин на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

На національному, галузевому і територіальному рівнях сторонами колективних трудових правовідносин, виходячи зі змісту ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», є профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. Кожна із зазначених сторін має своїх представників, які у ст. 4 називаються суб'єктами відповідно профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади.

Суб'єктами профспілкової сторони є професійні спілки, їх об'єднання, правовий статус яких визначений Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Згідно з частиною другою ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на національному рівні суб'єктами профспілкової сторони є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; на галузевому рівні – всеукраїнські профспілки, їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному рівні – профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

На національному, галузевому та територіальному рівнях суб'єктами сторони роботодавців у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визнано організації роботодавців та їх об'єднання, правовий статус яких закріплений Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». На національному рівні суб'єктами сторони роботодавців є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; на галузевому рівні – всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному рівні – організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Суб'єктами органів виконавчої влади на національному рівні відповідно до ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» є Кабінет Міністрів України; на галузевому рівні – відповідні центральні органи виконавчої влади; на територіальному рівні – місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Крім того, на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. Правовий статус органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування та їх конкретні повноваження у сфері соціального діалогу визначено законами України «Про Кабінет Міністрів України», «Про центральні органи виконавчої влади», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні». При цьому слід погодитися з позицією законодавця про визнання стороною соціального діалогу не державу, як про це зазначають деякі науковці, а саме конкретні органи державної влади.

На локальному рівні сторонами соціального діалогу у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено сторону працівників і сторону роботодавців. Суб'єктом сторони працівників є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників. Суб'єктами сторони роботодавців визнано роботодавця та/або уповноважених представників роботодавця.

Слід звернути увагу на те, що у зазначених вище законах законодавець не застосовує термін «трудовий колектив», практично повністю виключивши його із кола суб'єктів трудового права, хоча сучасними дослідниками трудовий колектив (колектив працівників) визнається одним із ключових суб'єктів трудового права. Позиція законодавця у даному випадку викликає заперечення.

У чинному трудовому законодавстві України не визначено коло уповноважених представників роботодавця, про які йдеться у частині другій ст.

4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Для національного законодавця представляють інтерес положення трудових кодексів постсоціалістичних країн, в яких чітко визначено коло представників роботодавців.

Крім сторін соціального діалогу та їх суб'єктів, передбачених ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», до суб'єктів колективних трудових правовідносин слід віднести організації профспілки (дані організації визначаються у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», хоча у ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про них не згадується), профспілкові органи, профспілкових представників, органи соціального діалогу (Національну тристоронню соціально-економічну раду та територіальні тристоронні соціально-економічні ради), примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів).

Зазначені суб'єкти колективних трудових правовідносин є водночас суб'єктами колективного трудового права, а також суб'єктами трудового права, оскільки їх правовий статус закріплено нормами даної галузі права.

Однак у проекті ТК України суб'єкти колективних трудових відносин та їх статус належним чином не закріплені. У Книзі першій «Загальні положення» міститься глава 3 «Суб'єкти трудових відносин», у ст.19 якої передбачаються сторони і суб'єкти трудових відносин. У частині другій даної статті зазначається про професійні спілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання, тобто не дається повний перелік суб'єктів колективних трудових відносин. При цьому у законопроекті відсутні норми, що закріплюють правове становище профспілок, їх об'єднань та організацій роботодавців, їх об'єднань у сфері праці, що видається необґрунтованим.

Таким чином, колективні трудові правовідносини видається доцільним визначити як врегульовані нормами трудового права вольові суспільні відносини, в рамках яких здійснюються колективні трудові права та

виконуються кореспондуючі ним обов'язки їх суб'єктами відповідно до чинного трудового законодавства.

Суб'єктами колективних трудових правовідносин є: сторони соціального діалогу та їх суб'єкти, як вони визначені у ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», організації профспілки, профспілкові органи, профспілкові представники, органи соціального діалогу, примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів).

Книгу шосту «Колективні трудові відносини» проекту ТК України необхідно доповнити окремими статтями про поняття, види та суб'єкти колективних трудових відносин. Незважаючи на включення окремої книги до законопроекту, нормами якої мають бути врегульовані колективні трудові відносини, у даній книзі залишилося дві глави, які містять три статті.

Аналіз структури і змісту проекту ТК України свідчить про те, що новий Кодекс, навіть більшою мірою ніж чинний КЗпП, стане Кодексом індивідуального трудового права, оскільки фактично врегульовує індивідуальні трудові відносини.

Завдання 1

Назвіть норми Конституції України, що є основою регулювання колективних трудових відносин.

Завдання 2

Визначте співвідношення колективних трудових правовідносин з індивідуальними трудовими правовідносинами.

Завдання 3

Працівник приватного підприємства Васильєв звернувся до юрисконсульта з питаннями: 1) чи має він право на участь в управлінні

підприємством; 2) якщо таке право він має, то яким чином він може його реалізувати?

Дайте консультацію з поставлених питань.

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст.361.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст.397.
5. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст.216.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст.227.
7. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст.255.
8. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
9. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

10. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
11. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія. Харків; Київ: Діса плюс, 2016. 396 с.
12. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія]. Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. 368 с.
13. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
14. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.
15. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Х.: ХНАДУ, 2012. 332 с.
16. Чанишева Г.І. Колективні трудові правовідносини. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 254-259.
17. Чанишева Г.І. Колективні трудові права за Європейською соціальною хартією (переглянутою). *Підприємництво, господарство і право*. 2021. №5. С. 69-73.
18. Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. Київ: Генеза, 2013. 360 с.

Тема 6. Структура колективних трудових правовідносин (2 год.)

1. Об'єкт і зміст колективних трудових правовідносин

2. Колективні трудові права у системі трудових прав
3. Сторони і суб'єкти колективних трудових правовідносин
4. Підстави виникнення, зміни та припинення колективних трудових правовідносин

Методичні рекомендації

Одним із актуальних напрямків досліджень сучасної науки трудового права є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав. При цьому йдеться не про одну конкретну групу трудових прав, а про їх систему, яка вітчизняними дослідниками розглядається як сукупність індивідуальних і колективних трудових прав.

Нормативну базу регламентації і забезпечення колективних трудових прав складають три групи джерел: міжнародно-правові акти всесвітнього рівня (акти ООН, МОП); акти регіонального рівня (Ради Європи, Європейського Союзу та ін.); акти національного законодавства. Останні повинні відповідати ратифікованим Україною міжнародним актам про права людини, в яких проголошено такі колективні трудові права, як право на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод, право на інформацію і консультації, право на вирішення колективних трудових спорів (Європейською соціальною хартією (переглянутою) передбачено ще право працівників і роботодавців на колективні дії, включаючи право на страйк), право працівників отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

Колективні трудові права належать до соціальних прав, які покликані забезпечити матеріальні умови і гідне життя кожної людини.

Трудова природа даних прав обумовлюється тим, що вони здійснюються суб'єктами трудових правовідносин, а їх реалізація забезпечується нормами трудового права. Кожне із колективних трудових прав є суб'єктивним трудовим правом, що здійснюється в рамках конкретного виду колективних

трудових правовідносин: з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; з ведення колективних переговорів і укладення колективних угод і колективних договорів; із здійснення контролю за виконанням колективних угод і колективних договорів; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів працівників; із діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Більшість колективних трудових прав належать до основних трудових прав, оскільки закріплені міжнародними актами, Конституцією і законами України.

Зазначені права є колективними правами, по-перше, в силу того, що здійснюються колективними суб'єктами: сторонами соціального діалогу та їх суб'єктами, як вони визначені ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», колективами працівників, організаціями профспілки (дані організації визначаються у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», хоча у ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про них не згадується), профспілковими органами, профспілковими представниками. По-друге, колективний характер даних прав обумовлений формою (порядком) їх здійснення як безпосередньо колективом працівників, роботодавцем, так і через уповноважених представників (профспілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання та ін.). Водночас такі трудові права, як право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці, право на відпочинок та ін. залежно від суб'єктної ознаки та порядку здійснення є за своєю природою індивідуальними трудовими правами.

Колективні трудові права не можна розглядати як суму індивідуальних трудових прав працівників. Вони мають якісно інші властивості, що визначаються цілями та інтересами колективного утворення. Здійснення

колективних трудових прав переслідує корпоративні інтереси окремих соціальних груп, а не індивідуальний (приватний) інтерес.

Колективні трудові права належать до регулятивних трудових прав, а також до особистих немайнових трудових прав.

У системі трудових прав колективні трудові права не є відособленим утворенням. Колективні трудові права є тісно взаємопов'язаними з індивідуальними трудовими правами і не можуть знижувати закріплений законодавством їхній рівень. Водночас відносно індивідуальних трудових прав колективні трудові права носять допоміжний, обслуговуючий характер і покликані сприяти їх ефективному здійсненню.

Конституція України, чинний КЗпП не закріплюють повний каталог колективних трудових прав відповідно до міжнародних трудових стандартів. КЗпП має й інші суттєві недоліки: закріплюючи те чи інше колективне трудове право, Кодекс обмежується його проголошенням, не передбачаючи механізму реалізації, правових наслідків порушення. Так, закріплене у ст.245 КЗпП право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями не забезпечено механізмом його реалізації. Перелік основних трудових прав працівників, закріплений ст.2 КЗпП, не відповідає повною мірою всесвітнім універсальним та європейським трудовим стандартам. Зокрема, у даній статті не закріплений повний каталог колективних трудових прав працівників та їх представників. Кодексом не передбачені колективні трудові права роботодавців та їх представників.

Проект Трудового кодексу України у частині закріплення і забезпечення трудових прав, у тому числі колективних, має переваги перед чинним КЗпП. У статтях 21 і 24 закріплені основні права працівника і роботодавця, хоча не всі колективні трудові права, передбачені ратифікованими Україною міжнародними та європейськими актами про права людини, відтворено у тексті зазначених статей законопроекту. Зокрема, перелік основних прав працівника у

ст. 21 слід доповнити такими колективними трудовими правами, як право на участь в управлінні організацією, право на інформацію і консультації.

Завдання 1

Назвіть колективні трудові права за Європейською соціальною хартією (переглянутою) від 3 травня 1996 року.

Завдання 2

Дайте відповідь на питання чи є іноземні громадяни та особи без громадянства суб'єктами колективних трудових правовідносин.

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст.361.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст.397.
5. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст.216.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст.227.

7. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст.255.
8. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
9. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
10. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
11. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія. Харків; Київ: Діса плюс, 2016. 396 с.
12. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія]. Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. 368 с.
13. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
14. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.
15. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоових відносин: монографія. Х.: ХНАДУ, 2012. 332 с.
16. Чанишева Г.І. Колективні трудові правовідносини. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 254-259.

17. Чаишева Г.І. Колективні трудові права за Європейською соціальною хартією (переглянутою). *Підприємництво, господарство і право*. 2021. №5. С. 69-73.

18. Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. Київ: Генеза, 2013. 360 с.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАЛІКУ

1. Система правовідносин у сфері праці: загальна характеристика.
2. Трудові правовідносини як складова системи правовідносин у сфері праці.
3. Індивідуальні трудові правовідносини у системі правовідносин у сфері праці.
4. Колективні трудові правовідносини у системі правовідносин у сфері праці.
5. Критерії визначення трудових правовідносин та їх нормативне закріплення.
6. Поняття та нормативна основа індивідуальних трудових правовідносин.
7. Ознаки індивідуальних трудових правовідносин з менеджером.
8. Види індивідуальних трудових правовідносин з менеджером.
9. Характеристика окремих видів індивідуальних трудових правовідносин з менеджером (із добору кадрів роботодавцем, із робочого часу і часу відпочинку, із нормування та оплати праці, із дисципліни праці та ін.).
10. Об'єкт та зміст індивідуальних трудових правовідносин з менеджером.
11. Працівник як сторона індивідуальних трудових правовідносин.
12. Менеджер як найманий працівник.
13. Роботодавець як сторона індивідуальних трудових правовідносин.
14. Трудова правосуб'єктність менеджера як працівника.
15. Трудова правосуб'єктність роботодавця.
16. Основні трудові права і обов'язки менеджера як працівника.
17. Основні трудові права та обов'язки роботодавця.

18. Юридичні гарантії здійснення трудових прав менеджера як працівника.

19. Відповідальність менеджера як працівника за невиконання трудових обов'язків.

20. Відповідальність роботодавця за невиконання трудових обов'язків.

21. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин з менеджером.

22. Зміна індивідуальних трудових правовідносин з менеджером.

23. Підстави припинення індивідуальних трудових правовідносин з менеджером.

24. Гарантії прав менеджерів як працівників при виникненні, зміні та припиненні індивідуальних трудових правовідносин.

25. Об'єкт і зміст колективних трудових правовідносин.

26. Колективні трудові права менеджера.

27. Сторони і суб'єкти колективних трудових правовідносин.

28. Підстави виникнення колективних трудових правовідносин.

29. Підстави зміни колективних трудових правовідносин.

30. Підстави припинення колективних трудових правовідносин.