

РОЗДІЛ 4 «Трибуна Молодого Вченого»

УДК 349.2

Войцишина О. В.,

*Аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка*

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

В статті досліджено право працівника на працю шляхом яке реалізується через укладення трудового договору. Виділено основні права і обов'язки працівника. Приділено увагу внутрішньому трудовому розпорядку як акту який регулює права і обов'язки працівника. Проаналізовано зміст трудових відносин між працівником і роботодавцем.

***Ключові слова:** працівник, роботодавець, трудові відносини, трудове законодавство, трудовий договір, правила внутрішнього розпорядку.*

The article examines the employee's right to work by which it is realized through the conclusion of an employment contract. The basic rights and responsibilities of the employee are highlighted. Attention is paid to internal labor regulations as an act that regulates the rights and responsibilities of the employee. The content of labor relations between the employee and the employer is analyzed.

***Key words:** employee, employer, labor relations, labor legislation, employment contract, internal regulations.*

Актуальність дослідження. Визначення правового статусу працівника в трудових відносинах має і теоретичне, і практичне значення. Масове незнання працюючим населенням навіть основ трудового законодавства або ігнорування його виконання посадовими особами, в тому числі в контролюючих та наглядових органах, породжує правове беззаконня і нескінченні скарги громадян, що стосуються порушення їх трудових прав і законних інтересів, пов'язаних з матеріальними наслідками, не кажучи вже про моральному і фізичному збиток.

Метою даної статті є встановлення та характеристика статусу працівника в трудовому праві України.

Стан дослідження. Суттєвий внесок у розробку відповідної проблематики зробили такі відомі юристи, як В.Л. Костюк, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, О.І. Процевський, С.М. Прилипка, М.І. Іншин, В.І. Щербина, О.М. Ярошекно та інші.

Виклад основного матеріалу. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в

управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

Трудовий договір обумовлює надання роботи роботодавцем «з певної трудової функції», з якої випливає, що це «робота за посадою відповідно до штатного розкладу, професією, спеціальністю з вказівкою кваліфікації; конкретний вид доручається роботи». Розшифровка і тлумачення цих позицій повинні бути детально викладені в трудовому договорі і (або) в посадовій інструкції, хоча законодавець не вимагає прийняття такої [1, с.15].

Основні права і обов'язки працівника. Відповідно до Конституції України [2] кожен має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати рід діяльності і професію. Виходячи із загальновизнаних принципів і норм міжнародного права і відповідно до Конституції головними (серед інших) принципами правового регулювання трудових відносин визнаються: свобода праці, включаючи право на працю, на який кожен вільно погоджується, право розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати професію і рід діяльності [3, с. 242].

Одним із локальних документів який регулює основні права і обов'язки працівника є внутрішній трудовий розпорядок, який може бути розглянуто в двох аспектах.

По-перше, в якості сукупності юридичних норм, що виражають пред'являються до адміністрації як представнику роботодавця, до працівникам та іншим особам вимоги в області організації застосування праці, що регулюють суспільно-трудова відносини в сфері безпосереднього процесу виробництва і деякі тісно пов'язані з трудовими похідні відносини.

По-друге, внутрішній трудовий розпорядок може розглядатися як певний порядок вольових відносинах, регульованих правовими положеннями правил внутрішнього трудового розпорядку, заснований на неухильному дотриманні прав і дотриманні обов'язків суб'єктів у відносинах з організації та застосування праці. Необхідність прийняття і дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку пояснюється ще й тим, що вони покликані координувати спільну працю суб'єктів трудових відносин для досягнення узгодженості їх дій, сумлінного виконання покладених на них виробничих обов'язків в рамках трудового договору.

Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем з урахуванням думки представницького органу працівників організації, про що говорилося вище. Правила внутрішнього трудового розпорядку організації, як правило, є додатком до колективного договору [4, с. 455].

Сукупність локальних актів і трудового договору поєднують в собі розуміння трудових відносин між працівником і роботодавцем.

Трудові правовідносини – це юридична зв'язок працівника і наймача, в якій працівник зобов'язується виконувати роботу за певною однієї або декількох професіях, спеціальностям, посадам, відповідної кваліфікації та дотримуватися внутрішній трудовий розпорядок, а наймач зобов'язується надати обумовлену трудовим договором роботу,

своєчасно оплачувати його працю і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством, локальними нормативними актами та угодою сторін [5, с. 173].

У трудових правовідносинах його зміст складають певні права та обов'язки, які набувають його суб'єкти (учасники) з моменту виникнення цих правовідносин. Правам одного суб'єкта (працівника) відповідають обов'язки іншого (наймача), які визначаються трудовим договором і внаслідок його укладення – трудовим законодавством.

Підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір (контракт). Для працівників, які займають виборні посади, такою підставою є факт обрання на цю посаду. В основі виникнення трудових відносин, що впливають із членства в організаціях будь-яких організаційно-правових форм, можуть лежати установчі документи та локальні нормативні акти цих установ. Зміна трудових правовідносин може відбуватися на договірному підставі або на підставі, передбаченому законом [6, с. 67].

Відмінною рисою всіх видів правовідносин трудового права є те, що вони вольові, виникають з волі суб'єктів трудового права і відображають дію норм трудового законодавства.

Суб'єкти трудового права – це учасники суспільних відносин, що регулюються трудовим законодавством, які можуть володіти певними правами і обов'язками і реалізовувати їх. Кожен суб'єкт трудового права має правовим статусом, який представляє собою основу правового становища суб'єкта конкретних правових відносин [7, с. 88]. Зміст правового статусу суб'єктів трудового права включає:

- трудову правоздатність, тобто здатність мати трудові права;
- трудову дієздатність, тобто здатність за законодавством здійснювати трудові права і обов'язки.

Працівники – особи, які перебувають у трудових відносинах з наймачем на підставі укладеного трудового договору. Держава гарантує всім громадянам рівну правосуб'єктність незалежно від раси, статі, національності та інших природних і соціальних властивостей. Вона може бути обмежена лише частково і тільки у випадках, передбачених законом. З моменту прийняття на роботу, тобто укладення трудового договору з конкретним наймачем, у громадянина виникає правовий статус працівника [8, с. 443].

Важливо відзначити, що в реальній практиці зазвичай укладаються трудові договори із зазначенням на посадову інструкцію, що, згідно із думкою контролюючих органів, не можна назвати вірним, так як КЗпП не містить в собі такого поняття. У подібному випадку, раціональніше в трудовому договорі вказувати не тільки посаду, спеціальність і професію, але ще і перерахувати посадові функції працівника, що дає йому якісь додаткові гарантії. Крім того, якщо в трудовому договорі є посилання на посадову інструкцію, в самому договорі обов'язково необхідно вказати, що працівник під розпис був ознайомлений з посадовою інструкцією [9, с. 76].

Трудовий договір – це угода між працівником і наймачем (наймачами), відповідно до якого працівник зобов'язується виконувати роботу за певною однієї або декількох професіях, спеціальностям або посад відповідної кваліфікації згідно зі штатним розкладом і дотримуватися внутрішній трудовий розпорядок, а наймач зобов'язується надавати працівникові обумовлену трудовим договором роботу, забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, локальними нормативними актами та угодою сторін, своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату. Основні риси трудового договору [10, с. 134]:

- 1) трудовий договір – угоду його сторін, їх добровільне волевиявлення, спрямоване на встановлення між ними трудових правовідносин;
- 2) сторонами трудового договору є працівник і наймач;
- 3) трудовий договір визначає основні права і обов'язки його сторін.

Зміст трудового договору утворюють умови, які визначають обсяг прав і обов'язків кожної зі сторін трудового договору. Умови передбачаються сторонами при укладенні трудового договору, можуть стосуватися різних питань трудових правовідносин і підрозділяються на необхідні (обов'язкові) і додаткові (факультативні) умови. Правовий статус працівника – це його правове становище в даній формі громадської організації праці, куди він прийнятий на роботу. Правовий статус працівників має різновиди в залежності від видів їх трудових договорів, видів їх трудових правовідносин [11, с.98].

Після укладення трудового договору – надходження на роботу виникає правовий статус працівника. Трудовий договір в даному випадку – одна з підстав виникнення трудових відносин, одна з форм реалізації свободи праці. Ця обставина зумовлює право працівника не просто укласти, але також і змінювати, розривати трудовий договір. Ця обставина є найважливішою гарантією, враховуючи той факт, що трудова функція може бути змінена лише за взаємною домовленістю сторін трудового договору. Більш того, тут слід зазначити, що найменування посади, професії, спеціальності з вказівкою кваліфікації – це обов'язкова умова договору. Даними умовами визначається коло трудових обов'язків працівника. У зв'язку з цим, роботодавець не має права вимагати від працівника того переліку робіт, яким змістом трудового договору не обумовлені.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків. 1999. 199 с.
2. Конституція України. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. с. 141. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
3. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Л.: Вид. центр Львівського нац. ун-ту імені Івана Франка. 1999. 544 с.
4. Пилипенко П.Д. Трудове право України: академ. курс: підруч. К.: Ін Юре. 2006. 544 с.
5. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. Х.: Консум. 2001. 656 с.
6. Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. К.: А.С.К. 2000. 1068 с.
7. Теліпко В.Е. Трудове право України: навч. посіб. К.: Центр учб. літ. 2009. 456 с.
8. Теорія держави і права. Акад. курс: підручник. К.: Юрінком Інтер. 2006. 688 с.
9. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. Х.: Консум. 2001. 656 с.
10. Волинка К.Г. Теорія держави і права: навч. посіб. К.: МАУП. 2003. 240 с.
11. Колотов А.Ф. Теория государства и права в вопросах и ответах. Оренбург. 2015. 362 с.