

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ
СПРАВ
ФАКУЛЬТЕТ № 2
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Трудове право» обов'язкових компонент освітньої
програми першого рівня вищої освіти
(Право (поліцейські) Law (Police Officer)
галузь знань – 08 Право, спеціальність – 081 Право, спеціалізація –
Поліцейські)

за темою № 4: Суб'єкти трудового права

Харків (Вінниця) 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 25.09.2023 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з юридичних дисциплін
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

Розробник:

Завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 ХНУВС,
доктор юридичних наук, професор **Мельник К.Ю.**

Рецензенти:

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.1.**

План лекції

1. Поняття та класифікація суб'єктів трудового права.
2. Працівник як суб'єкт трудового права.
3. Роботодавець як суб'єкт трудового права.
4. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права та його повноваження.
5. Професійні спілки як суб'єкти трудового права.
6. Організації роботодавців та їх об'єднання як суб'єкти трудового права.

Література:

Основна:

- 1) [Трудове право України : підручник / \[автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.\]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2019. – 408 с.](#)
- 2) [Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.](#)
- 3) [Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596с.](#)
- 4) [Мельник, К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. — Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. — 240с.](#)
- 5) [Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія /К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова // за заг.ред. К. Ю. Мельника; Харк. нац. ун-т внутр. справ –Х.:Усправі, 2017. – 230 с.](#)
- 6) [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. 427 с.](#)
- 7) [Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ \(м. Харків, 3 листопада 2017 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. – 462 с.](#)
- 8) [Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 жовтня 2016 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.](#)

- 9) Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – 354 с.
- 10) Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – 324 с.
- 11) Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – 364 с.
- 12) Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
- 13) Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
- 14) Про Національну поліцію : закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379.
- 15) Про відпустки : закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4.
- 16) Про зайнятість населення : закон України 5 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст.243.
- 17) Про соціальний діалог в Україні: закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255 .
- 18) Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : закон України від 22. червня 2012 р. № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 22. Ст. 216.
- 19) Про колективні договори і угоди : закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
- 20) Про оплату праці : закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.
- 21) Про охорону праці : закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.
- 22) Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34.Ст. 227.
- 23) Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. 1991. № 21. Ст. 252.
- 24) Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
- 25) Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України 15.03.2022 р. № 2136-IX //// База даних (БД) «Законодавство України» /

Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

26) Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13.

27) Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9.

Додаткова:

28) Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андріїв. — Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. — 305 с.

29) Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія / С. В. Венедіктов. — Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. — 224 с.

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

31) Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. — К. : Хай-Тек Прес, 2012. — 340 с.

32) Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. — Х. : ФІНН, 2011. — 336 с.

33) Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. К. : Ін Юре, 2014. 548 с.

34) Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.

35) Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: монографія / І. І. Шамшина. — Луганськ : Л-ра, 2010. — 448 с.

36) Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія / Ю.М. Щотова.— К.: Генеза, 2014.— 360 с.

Текст лекції

1. Поняття та класифікація суб'єктів трудового права

Суб'єкти трудового права — це учасники трудових і пов'язаних з ними відносин, які на підставі трудового законодавства мають трудові права та обов'язки.

Суб'єктами трудового права є: фізичні особи, працівники, роботодавці, трудовий колектив, профспілковий чи інший уповноважений на

представництво трудовим колективом орган, організації роботодавців та їх об'єднання, об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, органи нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства, органи з вирішення трудових спорів, органи державної служби зайнятості. Всі суб'єкти трудового права за законом наділяються специфічною властивістю — трудовим правовим статусом.

Суб'єктів трудового права можна розділити залежно від ролі, яку вони відіграють у відносинах, урегульованих трудовим правом, на основні й неосновні. Так, основними суб'єктами трудового права є працівник і роботодавець, оскільки вони є сторонами трудових правовідносин, які є ядром предмета трудового права. Інші зазначені вище суб'єкти трудового права є неосновними, оскільки беруть участь у відносинах, які пов'язані з трудовими, тобто покликані їх обслуговувати.

Правовий статус фізичної особи як суб'єкта трудового права необхідно відрізняти від правового статусу працівника. Так, **фізична особа** стає суб'єктом відносин, урегульованих трудовим правом, уже тоді, коли займається пошуком підходящої роботи, звертаючись до відповідних органів та організацій, які сприяють у працевлаштуванні. Правовідносини з працевлаштування передують трудовим правовідносинам та входять у предмет трудового права. Правовий статус фізичної особи як суб'єкта трудового права складається, передусім, із конституційних прав у сфері праці, а також прав у сфері працевлаштування, передбачених Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. За загальним правилом, у фізичної особи трудова правосуб'єктність виникає з 16-річного віку, коли вона самостійно може влаштуватися на роботу (ч. 1 ст. 188 КЗпП України). Працівник як особа, що перебуває в трудових правовідносинах з роботодавцем, володіє всім комплексом трудових прав та обов'язків, передбачених для нього трудовим законодавством, колективними угодами, колективним та трудовим договором.

2. Працівник як суб'єкт трудового права

Працівник — це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Можливість тієї або іншої особи бути суб'єктом правовідносин визначається наявністю в неї такої властивості, як правосуб'єктність. Для того щоб фізична особа могла стати працівником, заключивши трудовий договір, вона повинна володіти трудовою правосуб'єктністю. Трудова правосуб'єктність складається з двох елементів: трудової правоздатності й трудової дієздатності. Трудова правоздатність — це здатність фізичної особи мати трудові права і трудові обов'язки. Трудова дієздатність — це здатність фізичної особи своїми діями набувати для себе трудових прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе трудові обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання або неналежного виконання.

У трудовому праві правоздатність і дієздатність наступає одночасно. Так, можливість фізичної особи стати працівником пов'язується з появою у неї здатності до систематичної, регламентованої нормами трудового права праці та обумовлюється вимогами охорони здоров'я. Як влучно зазначив М. Г. Александров, «будучи пронизано справжнім гуманізмом, трудове право при визначенні початкового віку для трудової право-дієздатності не може не враховувати інтересів, нормального фізичного і культурного розвитку неповнолітніх»¹.

За загальним правилом, передбаченим ч. 1 ст. 188 КЗпП України, трудова правосуб'єктність виникає у фізичної особи з 16 років. Саме з цього віку допускається прийняття на роботу. Разом з тим в деяких випадках законодавець знижує віковий критерій правосуб'єктності. Так, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років (ч. 2 ст. 188 КЗпП України). Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ч. 3 ст. 188 КЗпП України).

Виділяють загальну та спеціальну трудову правосуб'єктність. Загальна трудова правосуб'єктність є здатністю особи бути учасником будь-яких трудових правовідносин. Сьогодні можна говорити лише про наявність одного критерію загальної трудової правосуб'єктності працівника — вікового. Володіння спеціальною трудовою правосуб'єктністю є необхідним для вступу в певні трудові правовідносини. Так, національний законодавець, беручи до уваги особливості певних видів трудової діяльності, встановлює додаткові вимоги до трудової правосуб'єктності працівника. Це можуть бути вимоги щодо віку, освіти, стану здоров'я, стажу роботи, ділових та моральних якостей, фізичної та психологічної підготовки тощо. Наприклад, служба в органах національної поліції є надзвичайно специфічним та відповідальним різновидом трудової діяльності, що визначає і особливе правове становище працівників цих органів серед інших категорій працівників. З огляду на зазначене до кандидатів на посади в органи національної поліції висуваються підвищені вимоги (приналежність до громадянства України, відсутність судимості, належний стан здоров'я, наявність певної фізичної підготовки, відповідних ділових та моральних якостей тощо).

3. Роботодавець як суб'єкт трудового права

Роботодавець — це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових правовідносин використовує працю фізичних осіб.

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 183.

У діючому трудовому законодавстві для позначення цього суб'єкта трудових правовідносин законодавець використовує різні терміни. Так, Кодекс законів про працю України оперує терміном «власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган або фізична особа», Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР вживає декілька категорій: «власник або уповноважений ним орган» та «підприємство, установа, організація незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також фізична особа», закони України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР використовують термін «роботодавець».

Для того щоб брати участь у трудових правовідносинах роботодавець, як і працівник, повинен володіти трудовою правосуб'єктністю. Трудова правосуб'єктність юридичної та фізичної особи полягає у визнанні за ними здатності укладати з фізичними особами трудові договори та надавати їм роботу відповідно до цих договорів. З огляду на вказане у юридичній літературі таку правосуб'єктність іноді називають «роботодавчою».

Виходячи з сучасного національного законодавства слід констатувати, що можливість юридичної особи бути суб'єктом трудових правовідносин виникає з моменту державної реєстрації. Так, ст. 80 Цивільного кодексу України передбачає, що юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку. Юридична особа наділяється цивільною правоздатністю і дієздатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді.

Права та обов'язки роботодавця в трудових правовідносинах здійснюють, як правило, керівники (директор, президент тощо) юридичної особи, що діють відповідно до закону, інших нормативно-правових актів, установчих документів. Саме вони фігурують у трудових договорах з працівниками як сторона роботодавця. Разом із тим керівник юридичної особи виступає суб'єктом трудових правовідносин як працівник, оскільки також працює на підставі трудового договору, виконуючи функції організації процесу праці. Тому можна говорити про подвійність статусу керівника юридичної особи як представника роботодавця та найманого працівника.

Трудова правосуб'єктність роботодавця-фізичної особи пов'язується з володінням повною цивільною дієздатністю. Так, відповідно до ст. 50 Цивільного кодексу України право на здійснення підприємницької діяльності, яку не заборонено законом, має фізична особа з повною цивільною дієздатністю. Фізична особа здійснює своє право на підприємницьку діяльність за умови її державної реєстрації в порядку, встановленому законом. Стаття 34 Цивільного кодексу України передбачає, що повну цивільну дієздатність має фізична особа, яка досягла вісімнадцяти років (повноліття). У разі реєстрації

шлюбу фізичної особи, яка не досягла повноліття, вона набуває повної цивільної дієздатності з моменту реєстрації шлюбу. У разі припинення шлюбу до досягнення фізичною особою повноліття набута нею повна цивільна дієздатність зберігається. У разі визнання шлюбу недійсним з підстав, не пов'язаних з протиправною поведінкою неповнолітньої особи, набута нею повна цивільна дієздатність зберігається.

4. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права та його повноваження

Національне трудове законодавство, зокрема Кодекс законів про працю України, суб'єктом трудового права визнає **трудовий колектив**. У КЗпП України навіть присвячена окрема глава цьому суб'єкту — глава XVI-A «Трудовий колектив».

Трудовий колектив підприємства є об'єднанням усіх працівників, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Трудовий колектив можна розглядати в широкому та вузькому розумінні. Так, за широкого розуміння до складу трудового колективу включаються як працівники, що здійснюють трудові (виробничі) функції, так і керівництво підприємства, що здійснює трудові (управлінські) функції. Останні включаються в трудовий колектив на підставі того, що з ними також укладаються трудові договори. Вузьке розуміння трудового колективу не охоплює керівництво підприємства. Аналіз національного законодавства надає підстави для висновку, що в більшості випадків застосування законодавцем терміна «трудовий колектив» мова йде саме про його вузьке розуміння.

Правовий статус трудового колективу закріплено у Кодексі законів про працю України, законах України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII та «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, а також у Законі СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 р. № 9500-X.

Так, п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою (ст. 52 КЗпП України). Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил (ст. 142 КЗпП України). Трудовий колектив розглядає питання про порушення працівником трудової дисципліни у випадку передачі роботодавцем цього питання на розгляд трудового колективу (ст. 152 КЗпП України). Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів (ст. 153 КЗпП України). Трудові колективи через обраних ними

уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях (ст. 160 КЗпП України). Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці (ст. 162 КЗпП України). Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій (ст. 223 КЗпП України). Працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування (ст. 245 КЗпП України).

Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ передбачає, що колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів — представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони (ст. 3). Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу. Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу (ст. 13).

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР передбачає, що вимоги працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) працівників

визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси (ст. 4). Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації працівників, уповноваженої представляти інтереси працівників, загальними зборами (конференцією) працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість працівників або дві третини делегатів конференції (ст. 19).

Чинний сьогодні у частині, що не суперечить законодавству України, Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 р. № 9500-Х передбачає, що повноваження трудових колективів здійснюються безпосередньо загальними зборами (конференціями) трудових колективів підприємств, установ, організацій (ст. 19). Збори вважаються правомочними, якщо в них бере участь більш як половина загальної кількості членів колективу, а конференція — не менш як дві третини делегатів (ст. 20). Рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу приймаються відкритим голосуванням більшістю голосів членів колективу, присутніх на зборах (конференції). При проведенні зборів трудового колективу по цехах та інших підрозділах підприємства, установи, організації рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість членів трудового колективу, присутніх на зборах. Рішення доводяться до відома всіх членів колективу. Рішення зборів (конференції) трудового колективу, прийняті відповідно до їх повноважень і діючого законодавства, є обов'язковими для членів колективу, адміністрації підприємства, установи, організації (ст. 21).

5. Професійні спілки як суб'єкти трудового права

Професійні спілки, як суб'єкти трудового права, є сьогодні найбільш впливовими представниками та захисниками прав трудящих. Правовий статус профспілок та права працівників на створення та членство в них закріплено як на міжнародному, так і на національному рівні. Так, Загальна декларація прав людини передбачає, що кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (ст. 23). Відповідно до ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права держави повинні забезпечити: а) право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові дотримання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших; б) право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них; с) право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в

демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших; d) право на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни.

Міжнародною організацією праці було прийнято ряд конвенцій та рекомендацій, які закріпили право працівників на об'єднання у профспілкові організації та гарантії його реалізації. Так, Конвенція МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію» № 87 передбачає, що працівники без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх (ст. 2). Організації працівників мають право опрацьовувати свої статuti і адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат та свою діяльність і формулювати свою програму дій. Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню (ст. 3). Організації працівників не підлягають розпускові або тимчасовій забороні в адміністративному порядку (ст. 4). Організації працівників мають право створювати федерації та конфедерації, а також право приєднуватися до них, і кожна така організація, федерація чи конфедерація має право вступати до міжнародних організацій працівників (ст. 5). Конвенція МОП «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» № 98 передбачає, що працівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці. Такий захист застосовується особливо щодо дій, метою яких є: а) підпорядкувати прийняття працівника на роботу чи збереження ним роботи умові, щоб він не вступав до профспілки або вийшов з профспілки; б) звільняти чи в будь-який інший спосіб завдавати шкоди працівнику на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою роботодавця, у робочий час (ст. 1). Організації працівників мають належний захист проти будь-яких актів втручання з боку організацій роботодавців чи з боку їхніх агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними. Зокрема, дії, що мають за мету сприяти заснуванню організацій працівників під пануванням роботодавців чи організацій роботодавців або підтримувати організації працівників шляхом фінансування чи іншим шляхом із метою поставити такі організації під контроль роботодавців чи організацій роботодавців, розглядаються як втручання (ст. 2).

В Україні правовий статус профспілок закріплено в Конституції України, Кодексі законів про працю України, законах України «Про громадські об'єднання» від 22 березня 2012 р. № 4572-VI, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV та інших нормативно-правових актах. Так, відповідно до ст. 36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за

родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно Конституцією і законами України. Ніхто не може бути примушений до вступу в професійні спілки чи обмежений у правах за належність чи неналежність до профспілок.

Найбільш комплексно правовий статус професійних спілок закріплює Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. Відповідно до ст. 1 Закону професійна спілка (профспілка) – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в навчальному закладі. Статутом (положенням) профспілки може бути передбачено членство у профспілці осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів фермерських господарств, фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, а також осіб, які навчаються у професійно-технічних або вищих навчальних закладах, осіб, які звільнилися з роботи чи служби у зв'язку з виходом на пенсію або які тимчасово не працюють. Статутами (положеннями) може бути передбачено обмеження щодо подвійного членства у профспілках. Роботодавці не можуть бути членами виборних органів профспілки будь-якого рівня.

Громадяни України вільно обирають профспілку, до якої вони бажають вступити. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина (працівника), подана в первинну організацію профспілки. При створенні профспілки прийняття до неї здійснюється установчими зборами.

З метою виконання своїх статутних завдань профспілки, їх організації (якщо це передбачено статутом) мають право на добровільних засадах створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них. Профспілки, які бажають створити об'єднання профспілок, укладають відповідну угоду та затверджують статут (положення) об'єднання. Права об'єднань профспілок визначаються профспілками, які їх створили, відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а також статутами (положеннями) цих об'єднань. Статус об'єднань профспілок визначається за статусом членів, яких вони об'єднують.

Розрізняють такі види профспілок залежно від рівня договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин: первинні, місцеві, обласні, регіональні, республіканські, всеукраїнські. Так, статус первинних мають профспілки чи організації профспілки, які діють на підприємстві, в

установі, організації, навчальному закладі або об'єднують членів профспілки, які забезпечують себе роботою самостійно чи працюють на різних підприємствах, в установах, організаціях або у фізичних осіб. Статус місцевих мають профспілки, які об'єднують не менш як дві первинні профспілкові організації, що діють на різних підприємствах, в установах, організаціях однієї адміністративно-територіальної одиниці (міста, району в місті, району, села, селища). Статус обласних мають профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя; в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі. Статус регіональних мають профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць двох або більше областей. Статус всеукраїнських профспілок визначається за однією з таких ознак: 1) наявність організацій профспілки в більшості адміністративно-територіальних одиниць України; 2) наявність організацій профспілки в більшості з тих адміністративно-територіальних одиниць України, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі. Статус республіканських профспілок Автономної Республіки Крим визначається за ознаками всеукраїнських профспілок стосовно території Автономної Республіки Крим.

Професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні. Профспілки самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству. Забороняється втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань.

Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів. Статути (положення) профспілок приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України. Об'єднання профспілок діють відповідно до законодавства та своїх статутів (положень), які приймаються засновниками. Статут (положення) об'єднання профспілок приймається (затверджується) з'їздом або конференцією повноважних представників усіх профспілок, які є його засновниками (учасниками), і не повинен суперечити законодавству України.

Профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Легалізація всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, інших профспілок та їх об'єднань здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань.

Для легалізації профспілок, об'єднань профспілок їх засновники або керівники виборних органів подають заяви. До заяви додаються статут

(положення), протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження, відомості про виборні органи, наявність організацій профспілки у відповідних адміністративно-територіальних одиницях, про засновників об'єднань.

На підставі поданих профспілкою, об'єднанням профспілок документів легалізуючий орган у місячний термін підтверджує заявлений статус, включає профспілку, об'єднання профспілок до реєстру об'єднань громадян і видає профспілці, об'єднанню профспілок свідоцтво про легалізацію із зазначенням відповідного статусу.

Легалізуючий орган не може відмовити в легалізації профспілки, об'єднання профспілок.

Профспілки, їх об'єднання можуть припинити свою діяльність шляхом реорганізації чи ліквідації (саморозпуску, примусового розпуску). Рішення про реорганізацію чи ліквідацію (саморозпуск) приймається з'їздом (конференцією), загальними зборами відповідно до статуту (положення) профспілки, об'єднання профспілок. Одночасно з прийняттям такого рішення з'їзд (конференція), загальні збори приймають рішення про використання майна та коштів профспілок, їх об'єднань, що залишилися після проведення всіх необхідних розрахунків, на статутні чи благодійні цілі.

Діяльність профспілок, їх об'єднань, яка порушує Конституцію та закони України, може бути заборонена лише за рішенням місцевого суду, а профспілок зі статусом всеукраїнських і республіканських та об'єднань профспілок з відповідним статусом – лише за рішенням Верховного Суду України. Не допускається примусовий розпуск, припинення, а також заборона діяльності профспілок, їх об'єднань за рішенням будь-яких інших органів.

Професійні спілки та їх об'єднання мають наступні права:

Право представляти і захищати права та інтереси членів профспілок. Профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок у державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках.

Право на ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод. Профспілки, їх організації та об'єднання ведуть колективні переговори, укладають колективні договори, генеральну, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди від імені працівників у порядку, встановленому законом. Участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому, територіальному рівні беруть репрезентативні на відповідному рівні профспілки, їх організації та об'єднання. Професійні спілки, їх організації та об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, визначеним Законом України «Про соціальний діалог в Україні», за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним

організаціям та об'єднанням відповідного рівня (за згодою) для представлення своїх інтересів під час укладення угод.

Кількість представників репрезентативних профспілок, їх організацій, об'єднань для ведення колективних переговорів з укладення угод від імені працівників на національному, галузевому і територіальному рівні визначається пропорційно до кількості членів профспілок, яких вони об'єднують та інтереси яких представляють згідно з повноваженнями, наданими їм профспілками, їх організаціями, об'єднаннями, що не відповідають критеріям репрезентативності.

Забороняється ведення переговорів та укладення угод і колективних договорів від імені працівників особам, які представляють роботодавців.

Профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод. У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду.

Право щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю. Профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту. Проекти законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин подаються відповідними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань. Проекти нормативно-правових актів, які стосуються регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з урахуванням думки відповідних профспілок, об'єднань профспілок.

Профспілки, їх об'єднання мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним державним органам про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Профспілки, їх об'єднання мають право брати участь у розгляді органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян своїх пропозицій.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних

виплат встановлюються в колективному договорі з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) або територіальними угодами. Якщо колективний договір не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити зазначені питання з профспілковим органом.

Профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них.

Для здійснення цих функцій профспілки, їх об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді. У разі ненадання аргументованої відповіді у зазначений термін дії чи бездіяльність посадових осіб можуть бути оскаржені до місцевого суду.

Права у сфері забезпечення зайнятості населення. Профспілки, їх об'єднання беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проводять спільні консультації з цих проблем з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, пропонують заходи щодо соціального захисту членів профспілок, які вивільняються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ, організацій, здійснюють контроль за виконанням законодавства про зайнятість.

У разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про

терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Профспілки мають право вносити пропозиції державним органам, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

Профспілки, їх об'єднання мають право брати участь і проводити відповідні консультації з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили.

Права щодо соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян. Профспілки, їх об'єднання беруть участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробці соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Права у галузі соціального страхування. Профспілки, їх об'єднання беруть участь в управлінні державним соціальним страхуванням як представники застрахованих осіб. До складу правління та наглядових рад фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування представники застрахованих осіб обираються (делегуються) репрезентативними на відповідному рівні професійними спілками та їх об'єднаннями.

Права в управлінні підприємствами та при зміні форм власності. Профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями, а також у ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності, беруть участь у роботі комісій з приватизації, представляють інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів у ході процедури банкрутства.

Права у вирішенні трудових спорів. Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори. Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством. Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт).

Право на організацію страйків та проведення інших масових заходів. Профспілки, їх об'єднання мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону.

Право на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку. Профспілки, їх об'єднання мають право одержувати безоплатно

інформацію від роботодавців або їх об'єднань, державних органів та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій. Зазначена інформація має бути надана не пізніше п'ятиденного терміну.

Профспілки, їх об'єднання мають право безоплатно одержувати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики, статистичні дані з питань праці та соціально-економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань.

Право на створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій. Для вирішення актуальних проблем профспілкового руху, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації профспілкових кадрів, з метою захисту прав та інтересів членів профспілок профспілки та їх об'єднання мають право за рахунок власних коштів створювати навчальні, культурно-освітні заклади, дослідні, соціально-аналітичні установи, а також правові, статистичні, соціологічні навчальні центри та центри незалежних експертиз. Для висвітлення своєї діяльності профспілки та їх об'єднання мають право бути засновниками засобів масової інформації та здійснювати видавничу діяльність відповідно до закону.

Права щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля. Профспілки, їх об'єднання організовують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. Профспілки, їх об'єднання беруть участь у діяльності експертних, консультативних та наглядових рад при органах та закладах охорони здоров'я, а також можуть брати участь у розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму, створенні та підтримці спортивних товариств і туристичних організацій. Профспілки, їх об'єднання беруть участь в охороні довкілля, захисті населення від негативного екологічного впливу, сприяють діяльності громадських природоохоронних організацій, можуть проводити громадські екологічні експертизи, здійснювати іншу не заборонену законом діяльність у цій сфері.

Права у сфері захисту духовних інтересів трудящих. Профспілки, їх об'єднання можуть брати участь у створенні умов для загальнодоступного користування громадянами надбаннями української національної культури, культур національних меншин, які проживають на території України, світової культури, свободи літературної, художньої, наукової, технічної творчості, соціального захисту працівників інтелектуальної сфери діяльності.

Права у сфері захисту житлових прав громадян. Профспілки, їх об'єднання відповідно до своїх статутів (положень) беруть участь у розробленні державної житлової політики, здійсненні заходів, спрямованих на розвиток житлового будівництва, поліпшення використання та забезпечення збереження житлового фонду, у захисті економічних та соціальних прав громадян, пов'язаних з одержанням, утриманням і збереженням житла.

Право щодо притягнення до відповідальності посадових осіб.

Профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавство про працю, про колективні договори та угоди.

Вимога профспілкових органів про розірвання трудового договору (контракту) є обов'язковою для розгляду і виконання. У разі незгоди з нею керівник, стосовно якого прийнято рішення, або орган чи особа, від яких залежить звільнення керівника, можуть у двотижневий строк оскаржити рішення профспілкового органу до місцевого суду. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

Право власності. Профспілки, їх об'єднання можуть мати у власності кошти та інше майно, необхідне для здійснення їх статутної діяльності. Право власності профспілок, їх об'єднань виникає на підставі: придбання майна за рахунок членських внесків, інших власних коштів, пожертвувань громадян, підприємств, установ та організацій або на інших підставах, не заборонених законодавством; передачі їм у власність коштів та іншого майна засновниками, членами профспілки, державними органами або органами місцевого самоврядування. Профспілки, їх об'єднання мають право власності також на майно та кошти, придбані в результаті господарської діяльності створених ними підприємств та організацій.

Фінансовий контроль за коштами профспілок та їх об'єднань державними органами та органами місцевого самоврядування не здійснюється. Контроль за їх надходженням та витрачанням здійснюють контрольно-ревізійні органи, обрані відповідно до статутів (положень) профспілок, їх об'єднань.

Позбавлення профспілок права власності, а також права володіння та користування майном, переданим їм у господарське відання, може мати місце лише за рішенням суду на підставах, визначених законами.

Від імені членів профспілки розпорядження коштами, іншим майном профспілок, їх об'єднань, що належить їм на праві власності, здійснюють виборні органи профспілки або об'єднання, створені відповідно до їх статуту чи положення (загальні збори, конференції, з'їзди тощо).

Члени профспілок не відповідають своїми коштами та іншим майном за зобов'язаннями профспілки та її органів, як і профспілка та її органи не відповідають своїми коштами та іншим майном за зобов'язаннями членів профспілки.

Право на господарську та фінансову діяльність. З метою реалізації статутних завдань профспілки їх об'єднання, які є юридичними особами, можуть здійснювати необхідну господарську та фінансову діяльність шляхом надання безоплатних послуг, робіт, створення в установленому законодавством порядку підприємств, установ або організацій зі статусом юридичної особи, формувати відповідні фонди, кредитні спілки.

Професійні спілки та їх об'єднання поряд із правами мають обов'язки щодо представництва та захисту прав та інтересів своїх членів. Так, профспілки, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, повинні дотримуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, а також виконувати колективні договори та угоди, які вони уклали, та взяті на себе зобов'язання.

Слід також звернути увагу на доволі широкі повноваження профспілок, які дозволяють впливати на окремі управлінські рішення, що приймає роботодавець, передбачені Кодексом законів про працю України. Мова йде про прийняття певних рішень роботодавця або спільно, або за погодженням, або з дозволу відповідного профспілкового органу.

Роботодавець спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) встановлює п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою (ст. 52 КЗпП України).

За погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства роботодавець: може збільшити термін випробування при прийнятті на роботу до шести місяців (ст. 27 КЗпП України); затверджує правила внутрішнього трудового розпорядку та графіки змінності (ст. 52 КЗпП України); запроваджує підсумований облік робочого часу на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (ст. 61 КЗпП України); встановлює перелік робіт, де через умови виробництва перерву для відпочинку і харчування встановити не можна, а також порядок і місце приймання їжі для працівників, що здійснюють такі роботи (ст. 66 КЗпП України); затверджує графіки надання щорічних відпусток (ст. 79 КЗпП України); може перенести щорічну відпустку на інший період за письмовою згодою працівника у разі, коли її надання в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році (ст. 80 КЗпП України); запроваджує, замінює і переглядає норми праці (ст. 86 КЗпП України); відносить роботи до певних тарифних розрядів, присвоює кваліфікаційні розряди робітникам згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником (ст. 96 КЗпП України); встановлює колективну (бригадну) матеріальну відповідальність (ст. 135-2 КЗпП України); застосовує заохочення (ст. 144 КЗпП України); встановлює строки і порядок надання перерв для годування дитини (ст. 183 КЗпП України); затверджує знижені норми виробітку для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл,

професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві (ст. 193 КЗпП України).

Роботодавець може проводити надурочні роботи (ст. 64 КЗпП України) або залучати окремих працівників до роботи у вихідні дні (ст. 71 КЗпП України) лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути здійснено лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) з наступних підстав: змін в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні; появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (ст. 43 КЗпП України).

На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) роботодавець повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ст. 45 КЗпП України).

6. Організації роботодавців та їх об'єднання як суб'єкти трудового права.

Організації роботодавців як суб'єкти трудового права відповідають за представництво та захист прав і законних інтересів роботодавців. Правовий статус таких організацій закріплюється як на міжнародному, так і на національному рівні. Так, Конвенція МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію» № 87 передбачає, що роботодавці без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на

те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх (ст. 2). Організації роботодавців мають право опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат і свою діяльність та формулювати свою програму дій. Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню (ст. 3). Організації роботодавців не підлягають розпусковій або тимчасовій забороні в адміністративному порядку (ст. 4). Організації роботодавців мають право створювати федерації та конфедерації, а також право приєднуватися до них, і кожна така організація, федерація чи конфедерація має право вступати до міжнародних організацій роботодавців (ст. 5).

На національному рівні правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань комплексно передбачає Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. Відповідно до ст. 1 Закону організація роботодавців – це неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців. Об'єднання організацій роботодавців – це неприбуткова громадська організація, яка об'єднує організації роботодавців, їх об'єднання.

Організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

Основними завданнями організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців є: 1) забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами; 2) підвищення конкурентоспроможності національної економіки; 3) участь у формуванні та реалізації економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин; 4) сприяння збільшенню обсягів виробництва продукції і послуг; 5) сприяння створенню нових робочих місць; 6) співробітництво з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями; 7) участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами; 8) сприяння вирішенню колективних трудових спорів, сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); 9) вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, сприяння поширенню професійних знань та досвіду; 10) участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості, професійної орієнтації; 11) розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

Держава гарантує додержання прав та законних інтересів організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців і забезпечує їх реалізацію в установленому законом порядку. Держава визнає створені відповідно до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців, їх об'єднання повноважними представниками їх членів, захисниками їх прав та законних інтересів, співпрацює з організаціями роботодавців, їх об'єднаннями в реалізації їх прав, сприяє встановленню з ними ділових партнерських взаємовідносин.

Організації роботодавців та їх об'єднання самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству. Забороняється втручання в статутну діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань з боку органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, політичних партій та інших об'єднань громадян.

Держава не несе відповідальності за зобов'язаннями організацій роботодавців та їх об'єднань, організації роботодавців, їх об'єднання не несуть відповідальності за зобов'язаннями держави, крім випадків, прямо передбачених законом.

Розрізняють такі види організацій роботодавців залежно від рівня договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин: місцеві, обласні, республіканські. Так, статус місцевих мають організації роботодавців, діяльність яких поширюється на територію відповідної адміністративно-територіальної одиниці (село, селище, район у місті, місто, район) і які на момент державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців цієї адміністративно-територіальної одиниці або двох і більше роботодавців певної групи (класу) виду економічної діяльності в межах цієї адміністративно-територіальної одиниці. Статус обласних, Київської та Севастопольської міських мають організації роботодавців, діяльність яких поширюється на територію відповідної області, міст Києва та Севастополя і які на час державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців більшості районів та/або міст обласного підпорядкування цієї області, районів у містах Києві та Севастополі або двох і більше роботодавців певної групи (класу) виду економічної діяльності з тих районів та/або міст обласного підпорядкування цієї області, районів у містах Києві та Севастополі, де розташовані підприємства, що належать до цієї групи (класу) виду економічної діяльності. Статус республіканських мають організації роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців більшості адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим або двох і більше роботодавців, що об'єднують роботодавців певної групи (класу) виду економічної діяльності з тих адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим, де розташовані підприємства цього виду економічної діяльності.

Об'єднання організацій роботодавців залежно від рівня договірного

регулювання трудових і соціально-економічних відносин можуть бути: місцевими, обласними, республіканськими, всеукраїнськими. Так, статус місцевих мають об'єднання організацій роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують дві і більше організації роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці (село, селище, район у місті, місто, район). Статус обласних, Київської та Севастопольської міських мають об'єднання організацій роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують дві і більше обласні організації роботодавців відповідної області, міські у містах Києві та Севастополі, створені за територіальною або галузевою ознакою. Статус республіканських мають об'єднання організацій роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують дві і більше республіканські організації роботодавців більшості адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим. Статус всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців мають об'єднання, які на час державної реєстрації об'єднують обласні організації роботодавців, створені за територіальною ознакою, більшості адміністративно-територіальних одиниць або більшість обласних організацій роботодавців, створених за галузевою (міжгалузевою) ознакою, які об'єднують роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності.

Засновниками організації роботодавців є роботодавці, а засновниками об'єднання організацій роботодавців є організації роботодавців. Рішення про утворення організації роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) роботодавців, що оформлюється протоколом установчого з'їзду (конференції), який підписують головуючий та секретар установчого з'їзду (конференції). Рішення про створення об'єднання організацій роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) уповноважених представників організацій роботодавців, що оформлюється протоколом установчого з'їзду (конференцією), який підписують головуючий та секретар установчого з'їзду (конференції).

Організації роботодавців та їх об'єднання діють на підставі статутів, які затверджуються установчим з'їздом (конференцією).

Державна реєстрація всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, інших організацій роботодавців, їх об'єднань здійснюється в порядку, визначеному Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань» від 15 травня 2003 р. № 755-IV.

Організації роботодавців, їх об'єднання можуть бути припинені шляхом злиття, приєднання, поділу, перетворення чи ліквідації на підставі відповідного рішення з'їзду (конференції) організації, об'єднання, прийнятого у визначеному статутом порядку, або у примусовому порядку за рішенням суду. Із організації роботодавців, їх об'єднання може бути виділена інша (інші) відповідні організації, їх об'єднання.

Організації роботодавців, їх об'єднання, які порушують норми Конституції України та законодавства України, можуть бути примусово розпущені лише за

рішенням суду. Не допускається припинення організацій роботодавців, їх об'єднань за рішенням будь-яких інших органів.

Рішення про примусовий розпуск об'єднань організацій роботодавців не тягне за собою розпуску організацій роботодавців, їх об'єднань, які входять до цього об'єднання.

Припинення організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців здійснюється у порядку, визначеному Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань».

Організації роботодавців та їх об'єднання мають наступні права:

Право представляти і захищати права та законні інтереси своїх членів. Організації роботодавців, їх об'єднання мають право в порядку, передбаченому законодавством та їх статутами, представляти і захищати свої права та законні інтереси, права та інтереси своїх членів у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та утвореними ними органами, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями.

Організації роботодавців, їх об'єднання мають право: 1) вносити до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування пропозиції з питань, пов'язаних з їх статутною діяльністю; 2) проводити експертизу проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються прав та інтересів їх членів. Проекти законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин подаються відповідними центральними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Право на участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод. Організації роботодавців, їх об'єднання відповідно до законодавства беруть участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод та у межах своїх повноважень укладають колективні договори і угоди, здійснюють контроль та забезпечують їх виконання.

Право на участь у соціальному діалозі. Організації роботодавців, їх об'єднання беруть участь у соціальному діалозі, роботі органів соціального діалогу в порядку і на умовах, визначених законодавством, угодами на національному, галузевому і територіальному рівнях. Організації роботодавців, їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, визначеним законом, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати в установленому порядку повноваження з представництва своїх інтересів репрезентативним організаціям роботодавців або репрезентативним об'єднанням організацій роботодавців, що діють на відповідному рівні.

Право на представництво та захист інтересів своїх членів під час здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності. Організації роботодавців, їх об'єднання мають право представляти та захищати

інтереси своїх членів під час здійснення відповідними контролюючими органами заходів із державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності. За запрошенням роботодавця організації роботодавців, їх об'єднання визначають уповноваженого представника, який бере участь у процесі здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності. Уповноважений представник має право робити заяви та повідомлення щодо дій відповідних контролюючих органів, вчинених ними під час здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, обов'язкові для розгляду відповідними контролюючими органами. Про результати розгляду відповідні контролюючі органи повідомляють уповноваженого представника та роботодавця.

Право на участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення. Організації роботодавців, їх об'єднання в порядку, встановленому законодавством, беруть участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення. Організації роботодавців, їх об'єднання під час розроблення державних та регіональних програм зайнятості разом із профспілками, їх об'єднаннями, іншими установами і організаціями беруть участь у спільних консультаціях з цих питань, що проводяться відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Організації роботодавців, їх об'єднання, які підтвердили свою репрезентативність на відповідному рівні, на паритетних засадах з професійними спілками, їх об'єднаннями, які підтвердили свою репрезентативність на відповідному рівні, органами державної влади та органами місцевого самоврядування беруть участь у створенні та діяльності координаційних комітетів сприяння зайнятості населення на відповідному рівні.

Право на участь в управлінні фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та нагляді за їх діяльністю. Організації роботодавців, їх об'єднання на паритетних засадах беруть участь в управлінні фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та нагляді за їх діяльністю відповідно до закону. До складу правління та наглядових рад фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування представники роботодавців обираються (делегуються) репрезентативними на відповідному рівні організаціями роботодавців, їх об'єднаннями.

Право на участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). Організації роботодавців, їх об'єднання у випадках та в порядку, визначених законом, виступають стороною колективного трудового спору (конфлікту). Представники організацій роботодавців, їх об'єднань включаються до складу та беруть участь у роботі примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти).

Право на інформацію. Організації роботодавців, їх об'єднання в установленому законодавством порядку мають право: 1) одержувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ,

організацій незалежно від форми власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань; 2) одержувати статистичні дані з питань праці, соціальних та економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань; 3) поширювати інформацію щодо своєї діяльності і пропагувати свої ідеї та мету; 4) висвітлювати свою діяльність у засобах масової інформації; 5) виступати засновниками засобів масової інформації відповідно до закону; 6) проводити соціологічні дослідження, створювати наукові, інформаційні, експертно-аналітичні та навчально-дослідницькі центри.

Права у сфері вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві. Організації роботодавців, їх об'єднання в установленому порядку беруть участь у: 1) розробленні державного стандарту професійно-технічної освіти, державного стандарту вищої освіти; розробленні та погодженні державних стандартів з конкретних професій, галузевих стандартів вищої освіти, стандартів вищої освіти вищих навчальних закладів, кваліфікаційних характеристик, професійних стандартів; 2) тематичному, вихідному контролю знань, умінь та навичок учнів, слухачів, їх кваліфікаційній атестації; 3) формуванні системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників; 4) організації та проведенні досліджень щодо поточних та перспективних потреб ринку праці в кваліфікаціях; 5) формуванні та розміщенні державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації, підготовку та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) для державних потреб.

Організації роботодавців, їх об'єднання для вирішення актуальних проблем підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників мають право: 1) створювати галузеві та міжгалузеві ради, навчальні заклади, науково-дослідні установи, центри незалежних експертиз; 2) брати участь у роботі спеціально уповноваженого органу у сфері регулювання кваліфікацій, органів стандартизованого оцінювання та підтвердження професійних кваліфікацій; 3) вносити в установленому порядку пропозиції щодо змін до Національного класифікатора України «Класифікатор професій» та Переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями; 4) розробляти та направляти до центрального органу виконавчої влади у галузі освіти і науки критерії ефективності системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з вищою освітою та робітничих кадрів; 5) брати участь у визначенні пріоритетних напрямів наукових досліджень навчальних закладів, наукових проектах і програмах; 6) розширювати форми організації навчання працівників на виробництві з упровадженням сучасних інноваційних методик.

Організації роботодавців та їх об'єднання поряд із правами мають і обов'язки щодо представництва та захисту прав та інтересів своїх членів. Так, організації роботодавців, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист соціальних, економічних та інших прав та законних інтересів роботодавців, повинні дотримуватися Конституції України, законів та інших нормативно-

правових актів України.