

Поняття, ознаки та зміст трудових правовідносин

Леонід Остапенко¹, Тетяна Доцик²

Опубліковано	Секція	УДК
01.01.2025	Економіка	349.22

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13985498>

Анотація. Стаття присвячена поглибленому розумінню трудових правовідносин, ця проблема є надзвичайно актуальною у сучасних умовах динамічного розвитку ринку праці. Зміни в економіці, технологіях та соціальних відносинах вимагають постійного переосмислення та адаптації законодавства, що регулює трудові відносини. Тому дане дослідження, спрямоване на аналіз поняття, ознак та змісту трудових правовідносин.

В результаті проведеного дослідження сформульовано такі основні положення:

- праця - це цілеспрямована діяльність людини, яка використовує свої фізичні та розумові здібності для отримання певних матеріальних і нематеріальних благ;
- правові відносини – це сукупність прав та обов'язків, які виникають між людьми внаслідок дії закон;
- зміст трудових правовідносин за участю фізичної особи-підприємця переважно становить права та обов'язки, що встановлені нормативними актами про працю, у тому числі типовим трудовим договором, в якому фізична особа-підприємець та потенційний працівник повинні визначати умови праці.

Ключові слова: трудові правовідносини, трудовий договір, працівник, роботодавець, права, обов'язки, трудове право, правове регулювання.

Concepts, signs and content of labor relations

Annotation. The article is devoted to an in-depth understanding of labor relations, it is extremely relevant in the modern conditions of the dynamic development of the labor market. Changes in the economy, technology, and social relations require constant rethinking and adaptation of legislation governing labor relations. Therefore, scientific research aimed at analyzing the concept, signs, and content of labor relations is timely and necessary to ensure the effective functioning of labor law.

Work is a purposeful activity of a person who uses his physical and mental abilities to obtain certain material and immaterial benefits

Legal relations are a set of rights and obligations that arise between people as a result of the law.

The content of labor relations involving an individual entrepreneur mainly consists of the rights and obligations established by normative acts on labor, including a standard employment

¹ Національний університет «Львівська політехніка»

² д.юр.н., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка», ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0618-8599>

contract, in which an individual entrepreneur and a potential employee must determine the terms of employment

Keywords: labor relations, labor contract, employee, employer, rights, obligations, labor law, legal regulation, modern trends.

Вступ

Минуло чимало часу з того історичного періоду, коли трудові відносини зазнали суттєвих змін. Сьогодні важливим завданням держави є гарантування гідних умов праці для своїх працівників, захист їхніх законних прав та інтересів. Держава зобов'язана створювати необхідні умови для реалізації громадянами права на працю, гарантувати рівність можливостей у виборі професії та виду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Зміст поняття трудових відносин постійно змінюється і розвивається.

На думку О.А. Ситницької, праця - це цілеспрямована діяльність людини, яка використовує свої фізичні та розумові здібності для отримання певних матеріальних і нематеріальних благ. Отже, на мою думку, праця людини в такому розумінні передбачає наявність врегульованих правом відносин.

Слід зазначити, що в загальному розумінні відносини - це конкретні зв'язки, які виникають між фізичними та/або юридичними особами і встановлюються в процесі певної спільної діяльності. Ці відносини є базовим елементом багатьох соціально-економічних термінологічних сполучень: сільське господарство, васалітет, виробництво, економіка, тощо. В. Венедиктов вказує, що відносини - це опосередковані зв'язки між явищами, процесами, предметами тощо. У суспільстві люди завжди перебувають у певних суспільних відносинах, в які вони вступають через необхідність задоволення своїх потреб та інтересів. Майже всі відносини потребують відповідного правового регулювання.

У загальному розумінні правовідносини - це суспільні відносини, учасники яких є носіями прав та обов'язків, врегульованих нормами права. Існує також можливість вживання спеціальних заходів для забезпечення правових обов'язків та, за необхідності, санкційних заходів з боку держави [1, с. 65].

На нашу думку, трудові відносини характеризуються наступними ознаками:

- виникають внаслідок підписання трудового договору;
- укладаються виключно на добровільних засадах;
- мають постійний характер;
- регулюються трудовим законодавством України;
- сторонами відносин обов'язково є працівник і роботодавець;
- сторони цих відносин наділяються суб'єктивними правами та мають певні обов'язки;
- кожна сторона трудових відносин несе відповідальність за порушення законодавства, що регулює трудові відносини.

Трудові правовідносини мають складну структуру і характеризуються не конкретними правами з одного боку і відповідними обов'язками з іншого, а великою кількістю взаємопов'язаних прав і обов'язків. На думку І.К. Дмитрієвої, зміст трудового правовідношення становить єдність його сутності і зв'язків. Учасники правовідносин пов'язані суб'єктивними правами та обов'язками, сукупність яких породжує юридичний зміст. Таким чином, у межах трудових правовідносин кожен учасник має права та обов'язки, визначені законом та взаємною домовленістю, які складають зміст трудових правовідносин.

Трудові відносини за участю фізичних осіб-підприємців в основному формуються правами та обов'язками, визначеними трудовим законодавством, в тому числі типовим

трудовим договором, відповідно до якого фізична особа-підприємець та потенційні працівники зобов'язані визначити умови їхньої праці. Фізичні особи-підприємці повинні подбати про те, щоб положення трудового договору не погіршували становище працівника порівняно з чинним трудовим законодавством України. Так, наприклад, трудовий договір не може передбачати роботу працівника понаднормову тривалість робочого часу, тобто 40 годин на тиждень.

Аналіз поняття трудових відносин свідчить про їхню багатогранність та динамічність. Трудові відносини є фундаментом суспільного життя, оскільки саме в процесі праці людина реалізує себе, задовольняє свої потреби та створює матеріальні блага. Держава, в свою чергу, покликана забезпечити гідні умови праці, захистити права працівників та створити сприятливе середовище для розвитку трудових відносин. Сучасні трудові відносини характеризуються складністю структури, різноманітністю форм і методів регулювання, а також постійною адаптацією до змін в економіці та суспільстві [6, с. 95].

Виклад основного матеріалу цієї наукової статті пропоную розпочати з розгляду складових елементів поняття «трудові правовідносини», зокрема з визначення суті термінів «праця» та «правовідносини». Праця — це активність людини, яка полягає у використанні своїх можливостей для досягнення певних результатів, що мають соціальну та особистісну цінність. Процес використання фізичної сили, інтелекту та інструментів для досягнення поставлених цілей, перетворення ресурсів на продукти або послуги, необхідні для задоволення потреб людини.

У свою чергу, в загальному розумінні правові відносини – це сукупність прав та обов'язків, які виникають між людьми внаслідок дії законів. Вони визначають, що кожна людина може робити, а чого не може, і передбачають відповідальність за порушення цих правил. Це юридичні зв'язки між людьми, які регулюються державою. Кожна людина в таких відносинах має певні права та обов'язки (наприклад, обов'язок платити податки).

О.Ф. Скакун у своєму підручнику «Теорія держави і права» підкреслює, що правовідносини - це суспільні відносини, учасники яких наділені правами і обов'язками, врегульованими і забезпеченими нормами права, тобто мають правомочності і юридичні обов'язки. Цей зв'язок юридично відображається у відповідності між правами та обов'язками. Одна сторона має право вимагати від іншої сторони діяти у спосіб, передбачений нормами права. При цьому правові норми визначають можливі види та обсяг дій для однієї сторони і відповідні види та обсяг дій для іншої сторони. Таким чином, у правовідносинах повноваження одного суб'єкта завжди кореспондують обов'язки іншого суб'єкта і навпаки [8, с. 345].

Враховуючи погляди вчених-трудоваків М.І. Іншина [5, с. 198] та В.В. Юровської, можна зробити висновок, що найбільш характерними ознаками трудових правовідносин як окремого виду суспільних відносин є наступні:

1) трудові відносини виникають між суб'єктами, наділеними особливим правовим статусом, під якими можна розуміти працівників і роботодавців. Відповідно до частин 2 та 3 статті 1 Закону України «Про охорону праці», «працівник - це особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі і виконує трудові обов'язки за трудовим договором (контрактом)», а «роботодавець - власник підприємства, організації, установи або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також фізична особа, яка використовує найману працю працівників»;

2) трудові правовідносини виникають, змінюються, призупиняються або припиняються відповідно до правових норм, які впливають на поведінку учасників цих правовідносин і забезпечуються примусово через цю поведінку. У цьому випадку трудові договори мають особливе значення. Це пов'язано з тим, що, як відомо, виникненню трудових правовідносин передують укладення трудового договору, який «сприяє вступу сторін договору (працівника і роботодавця) у відносини, що підпадають під правове

регулювання трудового права». Укладення трудового договору означає, що і працівник, і роботодавець набувають прав та обов'язків» [4, с. 34];

3) суб'єкт трудових правовідносин пов'язаний суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, сторони трудових правовідносин виступають у взаємному зв'язку як «уповноважені» та «зобов'язані», а права та блага однієї особи реалізуються лише через виконання обов'язків іншої. Зокрема, роботодавець не може притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності або розірвати трудові відносини, якщо працівник не виконує свої трудові обов'язки, якщо роботодавець не забезпечив працівника робочим місцем, необхідними інструментами тощо;

4) взаємна поведінка суб'єктів трудових відносин є індивідуалізованою та чітко визначеною, а права та обов'язки індивідуалізуються в локальних нормативно-правових актах. «Право існує для того, щоб забезпечити оптимальний рівень суспільних відносин і сприятливу для суспільства форму обміну» [8, с. 63]. Як зазначає О. Сіроха : «Правотворчість, у якій би формі вона не здійснювалася, все одно залишається насамперед державною діяльністю та формою соціального контролю, здійснюваного державою. Але, з іншого боку, в сучасних умовах, коли розширюються межі договірного регулювання відносин, особливо трудових, суб'єктами цієї діяльності все частіше стають економічні суб'єкти, а держава не нав'язує їм певні дії, а лише створює рамки, які не слід ігнорувати» [3, с. 50]. Це безпосередньо стосується і нашої країни, яка запроваджує європейські стандарти ринкової економіки. «Обрання Україною шляху побудови ринкової економіки і, відповідно, розвиток соціально-економічних відносин всередині держави значно розширили самостійність суб'єктів господарювання у сфері правового регулювання умов праці, що підвищило значення локального правового регулювання трудових відносин, завдяки якому вдосконалюється організація праці і виробництва, зміцнюється трудова дисципліна, посилюється матеріальне і моральне стимулювання, оцінюється накопичений заробіток і підвищується продуктивність праці», - зазначає цей науковець. Крім того, як зазначає Д.І. Сіроха, сучасні локальні норми «...відображають трудові відносини, які є щонайменше такими ж типовими, всеохоплюючими та усталеними, як і централізовані. Їх слід розглядати не тільки як допоміжну ланку централізованих норм, а й як найважливіший метод розвитку локальної нормотворчості» [2, с. 182];

5) трудові відносини завжди мають добровільний характер. Це пояснюється тим, що ці правовідносини не виникають, не функціонують і, зокрема, не реалізуються без волевиявлення хоча б одного із суб'єктів. Водночас це волевиявлення не повинно бути підпорядковане примусу, інакше порушується загальний принцип свободи договору;

6) трудові відносини безпосередньо гарантуються нормами українського трудового права. Хоча трудові відносини можуть регулюватися адміністративними та іншими правовими нормами (насамперед, у контексті трудової діяльності державних службовців та професійних службовців, які є працівниками органів місцевого самоврядування), слід зазначити, що загальним принципом регулювання відповідних правовідносин є кодекс законів про працю;

7) трудові відносини перебувають під захистом держави. Зважаючи, з одного боку, на важливість праці для всіх працездатних осіб, які мають трудову правосуб'єктність, а з іншого - на використання трудової діяльності осіб суб'єктами господарювання та можливість зловживань з боку роботодавців і працівників у цих правовідносинах, необхідними є функції адміністративних органів, як загальних, так і спеціальних, які забезпечують певний захист правового режиму трудових правовідносин;

8) трудові правовідносини тягнуть за собою цивільно-правову відповідальність, коли одна сторона правовідносин несе відповідальність за порушення прав та обов'язків іншої сторони правовідносин. Трудові правовідносини перебувають у площині свободи

праці та економічної свободи, збалансованих у правах та обов'язках учасників цих правовідносин.

Трудові правовідносини в державі виникають, функціонують і розвиваються внаслідок наявності правових норм, які приймаються державою для регулювання суспільних відносин. Вступаючи в правові відносини, більшість людей зовсім не усвідомлюють, що є учасниками таких відносин, їхньою першочерговою метою є одержання бажаного, позитивного результату: щось купити чи продати за вигідною для себе ціною, заробити та одержати винагороду за свою працю тощо. Саме при реалізації таких процесів у суспільстві формуються зв'язки, які й стають трудовими відносинами. Але вони ще не є правовими. Правовими вони стають з моменту прийняття державою певних правових норм.

В теорії права прийнято вважати, що правовідносини володіють юридичним і матеріальним змістом. Під юридичним змістом правовідносин розуміється наявність у них складових елементів – юридичних прав і обов'язків. Матеріальний зміст передбачає фактичну поведінку (дія, бездіяльність), яку правомочний може, а правозобов'язаний повинен здійснювати. В теорії трудового права під юридичним змістом трудових правовідносин розуміють конкретний обов'язок і відповідну цьому правомочність (право) сторони трудового правовідношення, а під матеріальним – їх реалізацію. Зміст трудових правовідносин складний. Він складається з цілого комплексу повноважень одного суб'єкта і зустрічних відповідних обов'язків іншого. Обов'язки і права є елементарними правовідносинами, які входять до складу складного трудового правовідношення. При цьому всі повноваження й обов'язки в трудовому правовідношенні носять особистий характер. Ю.П. Орловський, дещо конкретизуючи визначення змісту трудових правовідносин, наголошує на тому, що трудове правовідношення має складну структуру, яка характеризується не однією певною правомочністю з одного боку і відповідному цій правомочності обов'язку – з іншого, а декількома взаємозв'язаними правами і обов'язками. На думку І.К. Дмитрієвої, зміст трудового правовідношення становлять єдність його властивостей і зв'язків. Учасники правовідносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і обов'язками, поєднання яких розкриває їх юридичний зміст. Отже, в рамках трудових правовідносин кожний їх учасник має визначені законом і взаємною угодою права і обов'язки, які і складають зміст зазначених відносин. При цьому відносини, що виникають між працівником і роботодавцем, обумовлюють взаємні зобов'язання як майнового, так і не майнового характеру. Участь фізичної особи-підприємця у трудових відносинах не є виключення.

Також особливістю змісту трудових відносин за участю фізичної особи-підприємця є те, що права та обов'язки роботодавця у таких правовідносинах здійснює безпосередньо фізична особа-підприємець, не так як інші роботодавці здійснюють їх через органи управління, визначені чинним законодавством України, установчими документами та локальними нормативно-правовими актами.

Таким чином, між фізичною особою та підприємцем відносини будуються на основі типового трудового договору. В той же час, чинним Кодексом законів про працю України не закріплено жодне положення, яке б регулювало питання обов'язковості таких договорів. Однак, це питання закріплено в статті 42 Трудового кодексу «Типові та зразкові трудові договори», в якій визначені випадки розробки та затвердження типового трудового договору, а також включення до нього умов, які не передбачені типовим трудовим договором. Використання типових договорів спричиняє певні правові наслідки, а саме «положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. При укладенні трудового договору на підставі типового сторони можуть включити до нього умови, які не передбачені типовим трудовим договором, але не суперечать йому». У зв'язку з цим відповідна стаття вказує на обов'язкові ознаки типової форми трудового договору: по-перше, затвердження

типових трудових договорів є компетенцією центрального органу виконавчої влади з питань праці; по-друге, типові договори затверджуються у випадках, які передбачені законом; по-третє, положення типових договорів є обов'язковими для сторін трудового договору.

Отже, зміст трудових правовідносин за участю фізичної особи-підприємця переважно складають права та обов'язки, що встановлені нормативними актами про працю, у тому числі типовим трудовим договором, в якому фізична особа-підприємець та потенційний працівник повинні визначають умови праці. Фізична особа-роботодавець повинна знати, що умови трудового договору не можуть погіршувати становище працівника порівняно з чинним законодавством України про працю. Тому в трудовому договорі не можна, наприклад, встановити для працівника тривалість робочого часу, що перевищує нормальну тривалість, тобто 40 годин на тиждень.

Висновок

Трудові відносини – це складний комплекс взаємодій між працівником та роботодавцем, що регулюється нормами трудового права. Аналіз понять «праця» та «правовідносини» дозволяє глибше зрозуміти сутність трудових відносин. Характерними рисами трудових відносин є їхня добровільність, постійність, регулювання трудовим законодавством, наявність суб'єктивних прав та обов'язків сторін, а також відповідальність за їх порушення.

Особливу увагу слід приділити трудовим відносинам з участю фізичних осіб-підприємців. Незважаючи на деякі особливості, такі відносини також регулюються трудовим законодавством і передбачають наявність типового трудового договору.

В заключенні можна відзначити, що трудові відносини є фундаментом соціального та економічного розвитку суспільства. Їхня динамічність і багатогранність вимагають постійного вдосконалення законодавства та наукових досліджень у цій галузі.

Результати дослідження дозволяють зробити висновок про те, що трудові відносини відіграють ключову роль у сучасному суспільстві. Розуміння їхньої сутності, структури та особливостей регулювання необхідне для забезпечення ефективної реалізації трудових прав та обов'язків, а також для створення сприятливих умов праці.

Отримані результати можуть бути використані для вдосконалення трудового законодавства, розробки нових форм організації праці, а також для підвищення правової культури учасників трудових відносин.

Проведене дослідження дозволило поглибити розуміння трудових відносин, однак ряд питань вимагають подальшого вивчення. Зокрема, необхідно детальніше дослідити особливості трудових відносин в умовах цифрової економіки, а також вплив глобалізації на національні системи трудового права.

Список використаних джерел

1. М. Паньонко, Н. П. Мокрицька *Трудове право України: навчальний посібник* – Львів: ЛьвДУВС, 2017р. с. 312;
2. Сіроха Д.І. Особливості локальних нормативних актів у сфері праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 174–184;
3. Сіроха Д.І. Суб'єкти нормотворчості у сфері праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Вип. 3(9), Т. 3. С. 50–54;
4. Сидоренко Є.В. *Додаткові умови трудового договору*: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 184 с.;
5. Іншин М.І. *Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин*. Форум права. 2014р. С. 198–202;
6. Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Жигалкін І.П., Прудников В.П. *Трудове право України* : 5-те вид., допов. Харків : Право, 2014. 760 с., № 1. С. 198–202;

7. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови. Харків. : Фоліо, 2002. – 540 с.;
8. Скакун О. Ф. *Теорія держави і права*. Харків. : Консум, 2001. – 655 с.