

Самойленко Наталія Валеріївна,
студентка 3 курсу Юридичного факультету
Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ

Науковий керівник:

Тимченко Лілія Михайлівна,
старший викладач кафедри цивільно-правових
дисциплін Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ

ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У системі прав людини і громадянина актуальне місце належить правам, пов'язаним з трудовою діяльністю, оскільки трудова діяльність є однією з основних та важливих сфер діяльності, адже саме праця визначає матеріальні та соціальні умови та вимоги життя громадянина й має безпосередній прямий вплив на його положення в суспільстві. На сучасному етапі реформування і оновлення трудового законодавства України вивчення та дослідження трудових відносин набуває важливого значення. Безумовно, у таких умовах особливої актуальності набувають дослідження усіх без винятку складових, що утворюють основу правової, економічної, політичної, соціальної реформи в Україні. Саме тому розгляд трудових правовідносин є одним з важливих завдань як в теорії, так і на практиці.

Трудові правовідносини є одним із різновидів правових відносин, що складаються у суспільстві, а тому для них є характерними всі риси, притаманні останнім. Але, окреслюючи правові відносини у галузі трудового права, необхідно брати до уваги те, що в їх основі лежить трудовий договір як головний та важливий юридичний факт, що породжує взаємні права і обов'язки учасників цих правовідносин. Головною ланкою в системі правовідносин, що виражають суспільну організацію праці, є саме трудові правовідносини [1, с. 7].

Трудові правовідносини є, насамперед, формою відносин, що виникли у сфері використання праці людини у суспільному виробництві внаслідок наявності правових норм, які приймаються державою для їх регулювання та реалізації. Отже, правовими відносинами в цілому є ті реальні суспільні відносини, які піддані регулюванню нормами права в суспільстві.

Крім того, важливо зауважити, що якщо правовими відносинами є фактичні суспільні відносини, врегульовані нормами права, то трудовими відносинами, в свою чергу, слід визначати такі врегульовані нормами трудового права фактичні відносини, які виникають у процесі реалізації громадянами України права на працю [2, с. 200].

Отже, як свідчить аналіз, трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу

встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян. Відповідні правові відносини є складними. Змістом таких відносин є не окремі права та обов'язки, а цілий комплекс (система прав, свобод та обов'язків), причому кожен із суб'єктів трудових правовідносин наділений як правами, свободами, так і певними обов'язками [3, с.725].

По суті, трудові правовідносини – це двосторонні відносини працівника з роботодавцем із виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією, посадою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків учасників цих відносин [4]. Провідний вчений П.Д.Пилипенко констатує, що трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [5, с. 123].

В свою чергу Н. В. Веренич зазначає, що трудові правовідносини – це складний, свідомий, вольовий, продовжуваний у часі, відплатний правовий зв'язок, що виникає в результаті трудового договору і містить у своєму змісті взаємодію та взаємообумовленість кореспондуючих один одному прав, свобод і обов'язків роботодавця і працівника з приводу виконання останнім своєї трудової функції [6, с. 96].

На думку В. В. Юровської, трудові правовідносини – це специфічний вид правових відносин, які виникають між особою та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт, вони обов'язково мають добровільний характер і регулюються нормами трудового права [7, с. 68].

Отже, трудові правовідносини - це двосторонні стійкі відносини, що виникають у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту) між працівником та роботодавцем, змістом яких є встановлення, розвиток, зміна і припинення праці працівників по виконанню ними трудових обов'язків.

Найхарактернішими ознаками трудових правовідносин як відповідного виду суспільних відносин є те, що вони: 1) виникають між працівниками та роботодавцем; 2) виникають, змінюються чи припиняються відповідно до правових норм, які впливають на поведінку суб'єктів трудових правовідносин і через неї реалізуються; 3) суб'єкти трудових відносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і юридичними обов'язками, а сторони в трудових правовідносинах виступають відносно одна одної як правопоупноважені та правозобов'язані особи, де права й інтереси одних можуть бути реалізовані тільки через виконання обов'язків інших; 4) взаємна поведінка суб'єктів трудових відносин індивідуалізована і чітко визначена, а права і обов'язки персоніфіковані в локальних нормативно-правових актах; 5) вони завжди

мають вольовий характер - трудові відносини не можуть виникати і функціонувати, а особливо реалізовуватися без волевиявлення хоча б одного суб'єкта; б) забезпечуються нормами трудового законодавства; 7) охороняються державою [2, с. 200-201].

Таким чином, проведений аналіз дозволяє зазначити, що під трудовими правовідносинами слід розуміти двосторонні відносини працівника із роботодавцем щодо виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, що виступають структурою закріплення суб'єктивних трудових прав та обов'язків.

1. Банька В. Деякі аспекти трудових правовідносин та їх суб'єктів / В. Банька ; наук. кер. М.І. Логвиненко // Актуальні проблеми правової системи України : матеріали науково-технічної конференції викладачів, аспірантів та студентів юридичного факультету, Суми, 11 травня 2012 р. / Відп. за вип. М.І. Логвиненко. — Суми : СумДУ, 2012. — С. 7-10.

2. Іншин М. І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин / М. І. Іншин // Форум права. — 2014. — № 1. — С. 198–202.

3. Трудове право України: Підручник для ВНЗ. — 5-те вид., перероб. і доп. Затверджено МОН / Болотіна Н.Б. — К., 2008. — 860 с.

4. Михайлов О. В. Господарське законодавство (право) [Електронний ресурс] : курс лекцій / О. В. Михайлов ; Укоопспілка, Полтав. ун-т споживчої кооперації України, каф. правознавства. — Полтава : РВВ ПУСКУ, 2007. — 367 с.

5. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. — Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. — 214 с

6. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад) : дис. ... канд. юрид. наук / Н. В. Веренич. — Х., 2003. — 173 с.

7. Юровська В. В. Поняття та ознаки трудових правовідносин / В. В. Юровська // Право та інновації. — 2016. — № 1. — С. 67-72.

Свєчнікова Катерина Віталіївна
студентка 4 курсу юридичного факультету

Андрієвська Людмила Олексіївна
Викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРАВО НА ПРАЦЮ: ОСНОВНЕ ПИТАННЯ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Першим та найважливішим конституційним трудовим правом, що є основоположним для подальшої реалізації інших трудових прав, є право на працю, що закріплене в ст. 43 Конституції: *«Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспі-*