Контрольна робота

СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

**1. Поняття та класифікація суб'єктів трудового права**

В юридичній літературі під суб'єктами права розуміють учасників суспільних відносин, які на основі чинного зако­нодавства визнаються володільцями суб'єктивних прав і відповідних обов'язків. Під суб'єктами трудового права ро­зуміють учасників індивідуальних і колективних трудових відносин, які на основі чинного законодавства мають трудові права і відповідні обов'язки. Основними суб'єктами трудово­го права є працівник і власник підприємства, установи, орга­нізації або уповноважений ним орган чи фізична особа — роботодавець як сторони трудових відносин.

Суб'єкти трудового права — більш широке поняття, ніж суб'єкти трудового правовідношення. Як зазначає профе­сор M.I. Матузов, поняття "суб'єкти права" і "суб'єкти право­відносин" в принципі рівнозначні, хоча в літературі з цього приводу робляться певні застереження. По-перше, конкрет­ний громадянин як постійний суб'єкт права не може бути одночасно учасником усіх правовідносин; по-друге, новона­роджені, малолітні діти, душевнохворі особи, будучи суб'єкта­ми права, не є суб'єктами більшості правовідносин; по-третє, правовідносини — не єдина форма реалізації права (Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. — М.: Юристъ, 1997. — С. 482). Суб'єктами трудового права є: підприємство, установа, організація; тру­довий колектив; профспілковий орган підприємства, устано­ви, організації або інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган; соціальні партнери на держав­ному, галузевому, регіональному рівнях в особі представників відповідних об'єднань профспілок або інших представни­цьких організацій трудящих і об'єднань власників або упов­новажених ними органів; державні органи; місцеві органи виконавчої влади і органи місцевого самоврядування.

В загальній теорії держави і права суб'єкти права роз­поділяються, перш за все, на індивідуальні й колективні (Тео­рия государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Ма-тузова и А.В. Малько. — М.: Юристъ, 1997. — С. 483). За­лежно від видів суспільних відносин, які є предметом трудо­вого права, суб'єктів даної галузі права можна класифікува­ти на: 1) суб'єкти індивідуальних трудових відносин (інди­відуальні суб'єкти трудового права); 2) суб'єкти колектив­них трудових відносин (колективні суб'єкти трудового пра­ва); 3) інші суб'єкти трудового права.

Якщо суб'єктами індивідуальних трудових відносин є роботодавець і найманий працівник, то суб'єктний склад ко­лективних трудових відносин інший — це роботодавці, органі­зації роботодавців і їхні об'єднання (Український союз про­мисловців і підприємців, Союз орендарів та промисловців України, Союз малих, середніх і приватизованих підприємств України, Асоціація роботодавців торгівлі та комерційної сфери економіки України та ін.). Разом з п'ятьома іншими об'єднаннями ці об'єднання 5 листопада 1998 року утвори­ли Конфедерацію роботодавців України; трудові колективи, профспілки та їхні об'єднання; виборні органи профспілко­вих організацій, інші уповноважені на представництво тру­довим колективом органи; органи соціального партнерства (Національна рада соціального партнерства, Національна служба посередництва і примирення); примирні органи з вирішення трудових спорів та ін. У цей час законодавче не визначений статус таких суб'єктів, як організації роботодавців та їхні об'єднання. Ще не створено законодавчу основу для функціонування сторін соціального партнерства, їхньої взає­модії. Потребує законодавчого визначення правовий статус трудових колективів у сучасних умовах (за відсутності За­кону України "Про трудові колективи" продовжує діяти Закон СРСР "Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями" від 17 червня 1983 p., який не відповідає вимогам сьогодення;

положення Закону України "Про підприємництво в Україні" щодо діяльності трудового колективу також потребують змін. До інших суб'єктів трудового права слід віднести органи державного нагляду і контролю за додержанням законодав­ства про працю, охорону здоров'я на виробництві; державну службу зайнятості; інші державні органи; місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування.

Суб'єктів трудового права наділено правовим статусом, до змісту якого входять такі основні елементи:

1) трудова правосуб'єктність;

2) основні (статутні) трудові права й обов'язки;

3) юридичні гарантії цих прав і обов'язків;

4) відповідальність за порушення трудових обов'язків.

**2. Працівники як суб'єкти трудового права**

Основними суб'єктами трудового права є сторони тру­дового відношення — працівник і роботодавець.

Як уже зазначалося, трудове право регулює працю най­маних працівників. Згідно з ч. 2 ст. 1 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфлік­тів)" від 3 березня 1998 p. (Відомості Верховної Ради Украї­ни. — 1998. — №34. — Ст. 227) *найманий працівник —* фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі й організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Як сторона трудового правовідношення працівник володіє трудовою правосуб'єктністю. Необхідно сказати, що фактична здатність до праці та здатність до праці як категорія юридична, тобто трудова правосуб'єктність, поняття не тотожні. Фактична здатність до праці виникає набагато раніше трудової право-суб'єктності, про наявність якої можна говорити тоді, коли у громадянина виникає здатність до систематичної, врегульо­ваної нормами права праці. На відміну від цивільного права трудова правоздатність і дієздатність виникають одночасно.

Трудова правосуб'єктність (правоздатність і дієздатність) працівників виникає за загальним правилом з 16 років. Із згоди одного з батьків або особи, яка його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, що досягли 15 років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийом на роботу учнів з 14 років в порядку, передбаченому ст. 188 КЗпП України. Крім вікового критерію, трудову право­суб'єктність характеризує і вольовий критерій. Не є суб'єкта­ми трудового права особи, визнані судом недієздатними.

На Заході трудова правоздатність, як правило, виникає раніше трудової дієздатності — з 15—16 років, тобто з досяг­ненням мінімального віку прийому на роботу. Трудова дієздатність набувається з 18 років, а в деяких країнах — з 21 року (Киселев И.Я. Цит. раб. — С. 52).

Слід врахувати, що в окремих випадках законодавство про працю України встановлює граничний вік для виконан­ня деяких робіт. Наприклад, ст. 23 Закону України "Про державну службу" встановлений граничний вік перебування на державній службі — 60 років для чоловіків і 55 років для жінок (ці обмеження не поширюються на осіб, які обрані на виборні посади відповідно до Закону України "Про місце­ве самоврядування в Україні"). У разі необхідності керівник державного органу за погодженням з Начальником Голов­ного управління державної служби при Кабінеті Міністрів України може продовжити термін перебування на державній службі, але не більш ніж на 5 років. Однак цей та інші випад­ки, передбачені законодавством, — винятки із загального правила.

Разом з тим здатність виконувати певну роботу може бути в деяких випадках обмежена не тільки віком, але й станом здоров'я, статтю. Так, у ст. 9 Основ законодавства України про охорону здоров'я, прийнятих Верховною Радою України 19 листопада 1992 p., встановлені обмеження прав громадян, пов'язані зі станом їхнього здоров'я. У ч. 1 перед­бачено, що на підставах і в порядку, передбачених законами України, громадяни можуть бути визнані тимчасово або постійно не придатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, пов'язаної з підвищеною небезпекою для оточуючих, а також з виконанням певних державних функцій. У ст. 190 КЗпП міститься норма про заборону залучення осіб, молодших 18 років, до важких робіт і робіт зі шкідливи­ми або небезпечними умовами праці, а також підземних робіт. Фактична здатність виконувати певну роботу або зай­матися певною трудовою діяльністю може обмежуватися су­дом (ст. 31 КК України). Зокрема, в разі скоєння громадяни­ном певного злочину суд може позбавити його на строк до 5 років права займати виборні посади у громадських орга­нізаціях, державні посади, заборонити займати інші посади або займатися певною діяльністю. Однак це може бути лише часткове і тимчасове обмеження трудової правосуб'єктності. Повне позбавлення трудової правосуб'єктності не допускаєть­ся. Крім того, власник підприємства вправі запроваджувати обмеження щодо зайняття посад, пов'язаних із безпосеред­ньою підпорядкованістю або підконтрольністю, для близьких родичів чи свояків (ст. 25-1 КЗпП).

Певні обмеження передбачено законодавством про пра­цю, які направлені на охорону здоров'я працівника на ви­робництві. Згідно з ч. 5 ст. 24 КЗпП забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. Для певних кате­горій працівників власник зобов'язаний створити пільговий режим праці. Зокрема, особливий характер має право-суб'єктність інвалідів. Згідно із КЗпП (ст. 172 та ін.) у ви­падках, передбачених законодавством, на власника покладаєть­ся обов'язок створити пільгові умови праці таким працівни­кам, встановити скорочений або неповний робочий час, органі­зувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування.

Розвиток ринкових відносин приніс нові тенденції щодо формування попиту на ринку праці, які у свою чергу відби­ваються на трудовій правосуб'єктності громадян. Чітко про-слідковується нехтування працівниками старшого віку. Сьо­годні досить часто в оголошеннях про підбір кадрів можна зустріти цілий ряд вимог, не передбачених законодавством, встановлених фірмами, приватними підприємствами та ін. Так, в оголошеннях про вакансії кадрового агентства "Робо­та і навчання" вказані вікові вимоги до претендентів — до 35, 40, 45, 50 років; конкретно обумовлюється стать, причому якщо жіноча, то саме дівчина до 28—30 років, претенденти чоловічої статті — бажано до 35, 40, 45 років. Набули явного визнання реальні знання не тільки за фахом, але й іноземної мови, комп'ютера. Нарешті, у кадрових пропозиціях прямо вимагається певна "еталонна" зовнішність. Наприклад, вимо­ги до кандидата на посаду адміністратора престижного са­лону наступні: вища освіта, вільне володіння англійською мовою, ПК, досвід роботи на аналогічній посаді не менше 1 року, презентабельна зовнішність, дівчина до 28—30 років, оплата - 200 у. о. (Персонал. - 1998. - №4. - С. 65).

Оскільки в Конституції України не закріплений обов'язок працювати і право на отримання гарантованої роботи, а Конституцією (ст. 43) та Законом України "Про зайнятість населення" передбачено, що примушення до праці в будь-якій формі не допускається, за винятком випадків, передба­чених законодавством України, то трудова правосуб'єктність працездатного громадянина може бути ним і не реалізована. У подальшому це може відбитися певним чином на рівні його пенсійного забезпечення: такий громадянин не матиме права на трудову пенсію, яка формується у рамках загально­обов'язкового пенсійного страхування. Однак будь-яка не­працездатна особа має право на соціальну допомогу, розмір якої, звичайно, нижчий, ніж розмір трудової пенсії.

Обсяг трудової правосуб'єктності складають трудові права та обов'язки працівника. Найважливіші трудові права праців­ника названі в ст. 43—45 Конституції України, статті 23, 24 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 p., Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права 1966 p. і деяких інших міжнародно-правових актах.

Основні трудові права працівників закріплені в ст. 2 КЗпП: право на працю, на відпочинок, на здорові й безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки і на вирі­шення колективних трудових спорів (конфліктів) у вста­новленому законом порядку, на участь в управлінні підприєм­ством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від ха­рактеру виконуваної роботи або займаної посади, крім ви­падків, передбачених законодавством, та інші права, встанов­лені законодавством.

Держава забезпечує рівність трудових прав усіх грома­дян незалежно від походження, соціального і майнового ста­ну, расової та національної приналежності, статі, мови, полі­тичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Згідно із ст. 139 КЗпП працівники зобов'язані працюва­ти чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпо­рядження власника або уповноваженого ним органу, дотри­муватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до май­на власника, з яким укладено трудовий договір.

Чинним трудовим законодавством передбачено гарантії здійснення працівниками своїх прав і відповідальність за виконання трудових обов'язків. Гарантії трудових прав вста­новлені при прийомі на роботу, зміні трудового договору, його припиненні.

Гарантії в одних випадках попереджають порушення зо­бов'язаними суб'єктами трудових прав, в інших — встанов­люють межі дій зобов'язаних осіб, у третіх — забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, що порушують зазна­чені права, у четвертих — забезпечують компенсацію мате­ріальної шкоди, викликаної їх порушенням за рахунок вин­них осіб (див. Трудовое право: Учебник. — М.: "Статус ЛТД+". 1996. - С. 60).

Так, до гарантій здійснення права на працю відносяться норми, що регулюють діяльність державної служби зайня­тості, яка створюється для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.

Чинне законодавство про працю забороняє необгрунто­вану відмову в прийнятті на роботу, надає громадянам право його оскарження в судовому порядку, передбачає можливість переведення працівника на іншу роботу тільки за згодою працівника, обмежує звільнення працівника з ініціативи влас­ника або уповноваженого ним органу, передбачає необхідність отримання власником попередньої згоди профспілкового органу, крім деяких випадків.

Право займатися трудовою діяльністю згідно із Зако­ном України "Про правовий статус іноземців" від 4 лютого 1994р. (Відомості Верховної Ради України. — 1994. — №23. — Ст. 161) мають також іноземці. Згідно із ст. 8 Закону іноземці мають рівні з громадянами України права та обо­в'язки в трудових відносинах, якщо інше не передбаче­не законодавством України і міжнародними договорами України.

Іноземці, які постійно проживають в Україні, мають пра­во працювати на підприємствах, в установах і організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України.

Іноземці, які іммігрували в Україну для працевлаштування на певний термін, можуть займатися трудовою діяльністю відповідно до отриманого у встановленому порядку дозво­лу на працевлаштування. Такий дозвіл оформляється і ви­дається Державним центром зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України або за його дорученням відпо­відними центрами зайнятості Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя для роботи на підприєм­стві, в установі, організації, які запросили іноземця на певну посаду (за фахом) відповідно до Порядку оформлення іно­земцям та особам без громадянства дозволу на працевлашту­вання в Україні, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 p. №2028 (Урядовий кур'єр. — 1999. - 8 грудня).

Іноземці не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законодавства України призначення на ці посади або занят­тя такою діяльністю пов'язане з приналежністю до громадян­ства України. Так, згідно зі ст. 4 Закону України "Про дер­жавну службу" право на державну службу мають громадя­ни України незалежно від походження, соціального і май­нового стану, расової і національної приналежності, статі, полі­тичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які здобули відповідну освіту і професійну підготовку і пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України. Іноземець не може бути нотаріусом в Україні (ч. 1 ст. З Закону України "Про нотаріат").

Особливо регулюється працевлаштування іноземців в Україні відповідно до деяких міжнародних договорів Украї­ни. Так, порядок працевлаштування громадян Російської Федерації в Україні передбачено Угодою між Урядом Украї­ни і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які перебува­ють за межами кордонів своїх країн, від 14 січня 1993 р. Для них встановлено спрощену процедуру працевлаштування. Трудова діяльність працівника оформлюється трудовим до­говором (контрактом), укладеним з роботодавцем згідно з трудовим законодавством сторони працевлаштування. Робо­тодавець реєструє укладені трудові договори (контракти) в установах, визначених уповноваженими органами.

Особливо регулюються умови праці іноземних грома­дян, які працюють у міжнародних організаціях, розташованих на території України. Ці умови визначаються міжнарод­ними угодами та внутрішніми правилами відповідних орга­нізацій. Суб'єктами трудового права є також громадяни України, які працюють за її межами. Їхня праця регулюється як нормами трудового права України, так і трудового права іноземної держави.

**3. Трудова правосуб'єктність власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу чи фізичної особи**

Згідно зі ст. 5 Закону України "Про власність" власник має право на договірних засадах використати працю грома­дян. Згідно з Конституцією передбачається державна, кому­нальна і приватна форми власності в Україні. Проте Зако­ном "Про власність" передбачено ще і колективну власність. Таким чином, в Україні як роботодавці виступають держава (для державних службовців, військовослужбовців, співробіт­ників органів внутрішніх справ, суддів, прокурорських праців­ників), державні та комунальні підприємства, установи й орга­нізації, колективні підприємства й організації, приватні органі­зації, фізичні особи.

Представником держави у сфері застосування праці ви­ступають відповідне міністерство, Фонд державного майна України, органи місцевого самоврядування. Колективний власник реалізує своє право власника через загальні збори співвласників. Приватний власник, окремий громадянин реа­лізує своє право роботодавця безпосередньо.

Власник зобов'язаний забезпечити громадянинові, праця якого використовується, соціальні, економічні гарантії і пра­ва, передбачені законом.

Власник здійснює управління виробництвом як безпосе­редньо, так і за допомогою уповноваженого ним на управлін­ня органу. Це може бути одноосібний орган (посадові осо­би) або колегіальні органи (ради, правління, комітети). Струк­туру органів управління визначає саме підприємство.

Уповноваженим власником на управління особою висту­пає керівник підприємства, який наймається (призначаєть­ся) власником або обирається власниками майна. При най­нятті (призначенні, обранні) власником або уповноваженим ним органом керівника підприємства на посаду з ним укладається контракт (договір, угода), в якому визначаються права, строки найняття, обов'язки і відповідальність керівника підприємства перед власником та трудовим колективом, умо­ви його матеріального забезпечення і звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених контрактом (договором, угодою) та законодавством України. Керівник підприємства самостійно вирішує питання діяльності підприємства, за ви­нятком віднесених статутом до компетенції інших органів управління даного підприємства. Власник майна не має права втручатися в оперативну діяльність керівника підприємства.

Керівник підприємства відіграє головну роль в складі адміністрації як суб'єкта трудового права на державних і комунальних підприємствах. Адміністрація є уповноваженим власником органом і являє собою коло посадових осіб, наді­лених владно-розпорядними повноваженнями і які здійсню­ють оперативне управління процесом праці на підприємстві. Термін "адміністрація" в законодавстві не закріплений. З я. 4 ст. 16 Закону України "Про підприємства в Україні" випли­ває, що до адміністрації, крім керівника підприємства, нале­жать його заступники, керівники і фахівці підрозділів апарату управління і структурних підрозділів (виробництв, цехів, від­ділів, відділень, дільниць, ферм та інших аналогічних під­розділів підприємств), а також майстри і старші майстри. Всі вони призначаються на посаду і звільняються з посади керівником підприємства.

Уповноважений власником орган виступає суб'єктом тру­дового права, будучи стороною у відносинах з трудовим ко­лективом і уповноваженими на представництво трудовим колективом органами по встановленню умов праці, застосу­ванню чинного законодавства про працю.

У зарубіжному трудовому праві не застосовується термін "власник або уповноважений ним орган". Сторонами індиві­дуального трудового правовідношення є найманий праців­ник і роботодавець (підприємець). Як пише І.Я. Кисельов, "роботодавець" — термін, вживаний в Німеччині та в ряді інших країн; "підприємець" — термін, вживаний головним чином в англосаксонських країнах, а також у конвенціях та інших актах МОП. В останні роки в актах і документах МОП, перекладених російською мовою, використовується термін "роботодавець" (Киселев И.Я. Цит. раб. — С. 50).

Очевидно, що в новому Трудовому кодексі необхідно сто­рони індивідуального трудового правовідношення іменувати "найманий працівник" і "роботодавець", при цьому в ст. 1 серед основних термінів дати визначення вказаних суб'єктів. На нашу думку, роботодавець — це підприємство, установа, організація незалежно від форми власності або фізична осо­ба, котра уклала трудовий договір з працівником.

У діючому законодавстві України визначення терміна "роботодавець" міститься в Основах законодавства Украї­ни про загальнообов'язкове державне соціальне страхуван­ня від 14 січня 1998 p. №16/98-ВР (Урядовий кур'єр. — 1998. — 19 лютого). Згідно зі ст. 10 Основ роботодавцем вва­жається: власник підприємства, установи, організації або упов­новажений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання або фізичні особи, які викорис­товують найману працю; власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародних), філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачене міжна­родними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. У ст. 1 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15 вересня 1999 p. роботодавець визначається як власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або упов­новажений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

До речі, в проекті Трудового кодексу Російської Феде­рації, підготовленому урядом РФ, сторонами трудового пра-вовідношення визначено працівника і роботодавця (ст. 5). Працівник — це громадянин Російської Федерації чи іно­земний громадянин або особа без громадянства, які перебува­ють у трудовому правовідношенні з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору. Як бачимо, йдеться саме про найманих працівників. Роботодавець — юридична особа або інша організація, яка, відповідно до законодавства Російської Федерації, може не бути юридичною особою, або фізична особа, котрі уклали трудовий договір з працівником (Трудовой кодекс РФ. Проект федерального закона. — М.: Информа­ционно-внедренческий центр "Маркетинг", 1999. - С. 7).

Законом України "Про внесення змін і доповнень до Кодексу Законів про працю України" від 5 липня 1995 p. (Відомості Верховної Ради України. — 1995. — №28. — Ст. 204) вперше у КЗпП як роботодавців було визнано фізичних осіб, хоча ще до внесення змін і доповнень у ст. 21 та інші статті КЗпП зазначеним Законом, в нормативно-правових актах про роботу за сумісництвом, прийнятих у 1993 році, роботодавцями визнавались підприємство, установа, органі­зація або громадянин. У п. 1 Положення про роботу за суміс­ництвом працівників державних підприємств, установ і орга­нізацій, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів Украї­ни від 28 червня 1993 p. №43 (ЗП України. - 1993. - №9. -Ст. 184), вперше вказувалось, що громадянином як робото­давцем може виступати підприємець, приватна особа. Разом з тим, визнаючи фізичну особу стороною трудового догово­ру, чинний КЗпП зорієнтований на регулювання праці най­маних працівників, зайнятих на підприємстві, в установах, організаціях.

Доцент П.Д. Пилипенко у монографії "Проблеми трудо­вого права", аналізуючи правове становище фізичних осіб як роботодавців, умовно розподіляє їх на дві групи: 1) фізичні особи, які можуть реалізувати своє право найму на роботу. Однак використання праці інших осіб не передбачає одер­жання доходів (громадяни (власники), які використовують найманих працівників для роботи в домашньому господарстві, для догляду за малими дітьми, важко хворими членами сім'ї тощо); 2) фізичні особи — роботодавці, вид занять яких потребує використання найманої праці. Здебільшого суспіль­но-корисна діяльність таких роботодавців пов'язана з одер­жанням доходу. Їхнє право найму робочої сили додатково непередбачене відповідними нормативними актами (Пили­пенко П.Д. Проблеми теорій трудового права. — Львів, 1999. - С. 181-183).

Нині фізична особа — суб'єкт підприємницької діяль­ності без створення юридичної особи і фізична особа, яка використовує працю громадян для особистого обслуговуван­ня, зобов'язані вести трудові книжки на працівників, котрі працюють у них за трудовим договором. Законом України "Про внесення змін до Кодексу законів про працю України" від 24 грудня 1999 p. (Відомості Верховної Ради України. — 2000. — №6—7. — Ст. 41) внесено зміни до ст. 48 КЗпП. Згідно із ч. 2 зазначеної статті трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів.

Запроваджена обов'язкова письмова форма трудового договору між працівником і фізичною особою — роботодавцем (ч. 1 ст. 24 доповнена новим шостим пунктом) з обов'язковою реєстрацією такого трудового договору у державній службі зайнятості за місцем проживання роботодавця у порядку, ви­значеному Міністерством праці та соціальної політики Украї­ни (КЗпП доповнено новою статтею 24-1 "Реєстрація трудо­вого договору").

Доповнення ст. 7 КЗпП положенням про те, що особли­вості регулювання праці працівників, які працюють у фізич­них осіб за трудовими договорами, встановлюються законо­давством, повинні стати підставою для розроблення і затвер­дження окремого Положення про умови праці працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, і Типової письмової форми трудового договору. Правове ре­гулювання праці громадян, які працюють у фізичних осіб, потребує подальшого удосконалення, як і закріплення пра­вового статуту роботодавців — фізичних осіб.

**4. Трудова правосуб'єктність підприємства, установи, організації**

Згідно зі ст. 1 Закону України "Про підприємства в Украї­ні" *підприємство —* самостійний господарюючий статутний суб'єкт, який має права юридичної особи і здійснює вироб­ничу, науково-дослідну і комерційну діяльність з метою отри­мання відповідного прибутку (доходу).

Підприємство створюється згідно з рішенням власника (власників) майна або уповноваженого ним (ними) органу, підприємства-засновника, організації або за рішенням трудо­вого колективу. Підприємство може бути створене внаслі­док примусового розподілу іншого підприємства відповідно до антимонопольного законодавства України, а також внаслі­док виділення зі складу діючого підприємства, організації одного або декількох структурних підрозділів, а також на базі структурної одиниці діючих об'єднань за рішенням їх трудових колективів, якщо на це є згода власника або упов­новаженого ним органу.

Підприємство вважається створеним і набуває права юридичної особи від дня його державної реєстрації.

Підприємство діє на підставі статуту, який затверджується власником (власниками) майна, а для державних підприємств — власником майна з участю трудового колективу.

Трудова правосуб'єктність виникає з моменту його дер­жавної реєстрації і продовжується до ліквідації. Підприєм­ство як суб'єкт трудового права, як правило, є юридичною особою. У літературі виділені два критерії трудової правосуб'єктності підприємства: оперативний і майновий. Оператив­ний критерій зводиться до наявності здатності здійснювати підбір і розстановку кадрів, організувати працю працівників і управляти процесом праці (встановлення режимів робочо­го часу, часу відпочинку, систем оплати праці, заходів щодо охорони праці, забезпечення трудової дисципліни та ін.), створювати їм умови праці, необхідні для виконання роботи.

Трудова правосуб'єктність підприємств є спеціальною — підприємства можуть приймати на роботу працівників, які володіють такими професіями і спеціальностями, що необхідні для виконання цілей і задач, вказаних у статуті підприємства.

Майновий критерій зводиться до наявності майна підпри­ємства — основних фондів і оборотних коштів, а також інших цінностей, вартість яких відбивається в самостійному балансі підприємства. Майно підприємства відповідно до законів України, статуту підприємства та укладених угод належить йому на праві власності, повного господарського відання або оперативного управління. Однак для трудової правосуб'єкт-ності має значення наявність фонду оплати праці, з якого працівникам виплачується заробітна плата, надбавки і до­плати, премія, а також інші виплати.

Відповідно до КЗпП підприємства самостійно встанов­люють форми і системи оплати праці, норми праці, розцін­ки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження і розміри надбавок, доплат, премій, винаго­род та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат; режими робочого часу і часу відпочинку. На всіх підприємствах створюються безпечні та нешкідливі умови праці, повинні бути забезпечені мінімальна заробітна плата, інші соціальні гарантії працюючим громадянам.

Трудова правосуб'єктність підприємства не збігається з ознаками юридичної особи. Підприємство, яке не володіє озна­ками юридичної особи, може виступати суб'єктом трудово­го права. Наприклад, філія підприємства, установи може не бути юридичною особою, але мати трудову правосуб'єкт­ність, право приймати і звільняти працівників.

Трудова правосуб'єктність підприємства припиняється в зв'язку з його ліквідацією. Ліквідація і реорганізація (злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення) підприємства провадяться з дотриманням вимог антимонопольного зако­нодавства за рішенням власника, а у випадках, передбачених Законом України "Про підприємства в Україні", — за рішен­ням власника та за участю трудового колективу або органу, уповноваженого створювати такі підприємства, чи за рішен­ням суду або арбітражного суду.

Підприємство ліквідується також у випадках: визнання його банкротом; якщо прийнято рішення про заборону діяль­ності підприємства через невиконання умов, встановлених законодавством, і в передбачений рішенням строк не забез­печено додержання цих умов або не змінено вид діяльності;

якщо рішенням суду будуть визнані недійсними установчі документи і рішення про створення підприємства; на інших підставах, передбачених законодавчими актами України.

При реорганізації і ліквідації підприємства звільненим працівникам гарантується додержання їх прав та інтересів відповідно до трудового законодавства України.

***Література***

1. *Воловик В.* Про трудо-правовий статус державних службовців // Право України. - 1997. — №1. - С. 63.

2. *Зуб І.* Правове положення працівника в умовах перехо­ду до ринкової економіки // Радянське право. — 1991. — №4. - С. 7-14.

3. *Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю.* Правовое регу­лирование трудовых отношений работающих собственников // Государство и право. - 1992. — №6.

4. *Прокопенко В.* Власник і уповноважений ним орган як суб'єкти трудового права // Право України. — 1994. — №10. - С. 22.

5. *Свічкарьова Я.* Трудові права працюючих акціонерів // Право України. - 1998. - №7. - С. 23.

6. *Черленяк М.* Гарантії трудових прав працівників недер­жавних підприємств // Право України. — 1997. — №6. — С. 56-60.