

УДК 342

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.7>

ПРАВОВИЙ СТАТУС СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Лapin Є.А.,
аспірант кафедри права
ПВНЗ «Європейський університет»
ORCID: 0009-0007-0732-7873,
e-mail: lapinzz10@icloud.com

Лapin Є.А. Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин за законодавством України.

У статті досліджено правовий статус суб'єктів трудових правовідносин в умовах реформування національного законодавства. Визначено зміст трудової правосуб'єктності працівників, роботодавців, колективних та спеціальних суб'єктів, а також окреслено їхні права, обов'язки й гарантії відповідно до чинних нормативно-правових актів. Підкреслено, що чинний Кодекс законів про працю України залишається застарілим і не враховує сучасних форм зайнятості та цифрових змін у сфері праці, що зумовлює необхідність його оновлення.

Розкрито зміст основних елементів правового статусу працівника – його прав, обов'язків, гарантій і юридичної відповідальності. Наголошено на важливості дотримання принципів рівності, недискримінації та свободи праці, закріплених у Конституції України. Проаналізовано правову природу трудового договору як базової форми реалізації права на працю, визначено його роль у забезпеченні стабільності трудових правовідносин і відповідальності сторін.

Окремий акцент зроблено на особливостях правового статусу роботодавця, який поєднує організаційно-управлінські повноваження та юридичну відповідальність за дотримання норм трудового законодавства. Визначено подвійний характер цього статусу: роботодавець одночасно виступає суб'єктом владних повноважень у межах організації праці та стороною трудових зобов'язань, відповідальною перед працівником. Розглянуто правові основи діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, а також гарантії державного захисту їхніх прав.

Показано значення колективних суб'єктів – трудових колективів, профспілок, органів соціального партнерства, у забезпеченні балансу інтересів працівників і роботодавців. Визначено ключову роль державного нагляду та громадського контролю у дотриманні законодавства про працю. Зроблено висновок, що ефективність трудового права залежить від чіткості визначення статусу його суб'єктів і гармонізації загальних і спеціальних норм законодавства.

Результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення нормативної бази у сфері праці, підвищення правової культури учасників трудових відносин і розроблення механізмів соціального діалогу відповідно до європейських стандартів.

Ключові слова: трудове право, правовий статус, працівник, роботодавець, трудові правовідносини, правосуб'єктність, державний нагляд, профспілки.

Lapin Y.A. The legal status of the subjects of labour relations under the legislation of Ukraine.

The article examines the legal status of the subjects of labour relations in the context of the ongoing reform of Ukraine's national labour legislation. The study defines the content of labour legal personality of employees, employers, collective and special subjects, and outlines their rights, duties, and guarantees in accordance with current legal norms. It is emphasized that the existing Labour Code of Ukraine, adopted in 1971, remains outdated and fails to account for modern forms of employment and digital transformations in the labour sphere, which necessitates its revision.

The article reveals the key elements of the employee's legal status – rights, duties, guarantees, and legal liability. Particular attention is paid to the importance of observing the principles of equality, non-discrimination, and freedom of labour enshrined in the Constitution of Ukraine. The legal nature of the employment contract is analysed as the main form of implementing the right to work, and its role in ensuring the stability of labour relations and the mutual responsibility of the parties is determined.

Special attention is given to the peculiarities of the employer's legal status, which combines managerial authority with legal responsibility for compliance with labour law. The dual nature of this status is highlighted: the employer simultaneously acts as a subject of administrative powers within the organization of work and as a party to labour obligations accountable to the employee. The article

also considers the legal framework for the activities of employers' organizations and their associations, as well as guarantees of state protection of their rights.

The significance of collective subjects – labour collectives, trade unions, and social partnership bodies, in maintaining the balance of interests between employees and employers is demonstrated. The key role of state supervision and public control in ensuring compliance with labour legislation is emphasized. It is concluded that the effectiveness of labour law depends on the clarity of defining the status of its subjects and the harmonization of general and special legal norms.

The research results can be used to improve the legal framework in the field of labour, enhance the legal culture of participants in labour relations, and develop mechanisms of social dialogue in line with European standards.

Key words: labour law, legal status, employee, employer, labour relations, legal personality, state supervision, trade unions.

Постановка проблеми. У сучасних умовах реформування трудового законодавства України особливої актуальності набуває питання визначення правового статусу суб'єктів трудових правовідносин. Трансформація економічного середовища, поява нових форм зайнятості, а також активне впровадження цифрових технологій у сферу праці призвели до зміни традиційних підходів у регулюванні трудових відносин. Водночас Кодекс законів про працю України, ухвалений ще у 1971 році, залишається застарілим за своєю структурою й не відображає сучасних тенденцій розвитку трудового права [1]. Як слушно зауважує В. Пікуль, відсутність чіткого визначення правового статусу основних учасників трудового процесу – працівника, роботодавця, трудового колективу, створює правову невизначеність і ускладнює забезпечення реального балансу інтересів сторін [2, с. 42].

Недосконалість законодавчого регулювання проявляється у невідповідності між нормами загального трудового законодавства та спеціальних законів, що регламентують діяльність окремих категорій працівників: державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, членів професійних спілок. На думку В. Галька, така ситуація зумовлює неоднакове розуміння трудової правосуб'єктності, що суперечить принципам єдності правового регулювання праці [3, с. 3]. Унаслідок цього виникають проблеми практичного застосування норм трудового права, зокрема щодо співвідношення прав і обов'язків сторін трудового договору, визначення меж повноважень роботодавців, а також гарантій соціального захисту працівників. За таких обставин виникає потреба у дослідженні правового статусу суб'єктів трудових правовідносин, адже саме його чітке визначення забезпечує правову визначеність, справедливий розподіл прав та обов'язків між працівником і роботодавцем, а також належний захист трудових прав.

Мета дослідження. Метою статті є з'ясування сутності та змісту правового статусу суб'єктів трудових правовідносин, аналіз їхніх прав, обов'язків та гарантій за чинним законодавством України, а також визначення напрямів удосконалення правового регулювання цих відносин.

Стан опрацювання проблематики. Питання правового статусу суб'єктів трудових правовідносин досліджували у своїх працях В. Галько [3], Т. Куценко [4], А. Маркін [5], В. Пікуль [2], А. Соцький [6], Л. Тимченко [5], Х. Чопчик [7], В. Щербина [6], О. Ярошенко [8]. Зокрема, на думку В. Галька, суб'єкти трудового права становлять систему взаємопов'язаних осіб: працівників, роботодавців і колективних суб'єктів, які мають специфічну трудову правосуб'єктність [2, с. 3]. А. Маркін та Л. Тимченко наголошують, що правовий статус цих суб'єктів визначається як нормами Кодексу законів про працю України, так і спеціальними законами, що регулюють певні сфери праці: державну службу, місцеве самоврядування, охорону праці [5, с. 178]. Незважаючи на значну кількість досліджень, залишається недостатньо з'ясованим питання співвідношення індивідуальної та колективної правосуб'єктності, а також визначення меж компетенції роботодавців у контексті трудових гарантій.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до статті 2 Кодексу законів про працю України, суб'єктами трудових правовідносин визнаються працівники, роботодавці та уповноважені ними органи [1]. Ця норма закріплює фундаментальний принцип трудового права – право громадянина на працю, яке охоплює можливість вільного вибору професії, виду діяльності та місця роботи, а також гарантує державний захист від безробіття і забезпечення належних умов праці. Основою правового статусу працівника є його трудова правосуб'єктність, що включає правоздатність, дієздатність і деліктоздатність. Як зазначає Х. Чопчик, трудова правоздатність виникає з досягненням особою шістнадцятирічного віку, що узгоджується з положеннями статті 188 Кодексу законів про працю України, і саме з цього моменту громадянин може самостійно реалізовувати своє право на працю, укладаючи трудовий договір [7, с. 2].

Крім того, статті 2¹ і 2² Кодексу законів про працю України розширюють правовий статус працівника, конкретизуючи його гарантії у сфері рівності прав і заборони дискримінації. Законодавець

прямо забороняє будь-які обмеження трудових прав залежно від статі, віку, стану здоров'я, соціального походження чи політичних переконань, що свідчить про посилення соціально-правового захисту працівників і впровадження принципів рівності у трудових відносинах [1]. У цьому контексті право на працю розглядається не лише як можливість заробітку, а як елемент гідності особи, що вимагає створення безпечних і справедливих умов праці.

У статті 21 Кодексу законів про працю України визначено, що трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою перший зобов'язується виконувати роботу, визначену умовами договору, а другий – виплачувати заробітну плату та забезпечувати належні умови праці [6]. Таким чином, трудовий договір є основною правовою формою реалізації права на працю й виступає юридичним фактом виникнення трудових прав та обов'язків сторін. Як підкреслюють В. Щербина та А. Соцький, саме укладення трудового договору на засадах свободи праці є механізмом реалізації конституційного права людини на працю, закріпленого у статті 43 Конституції України, та гарантує добровільність і рівноправність сторін у трудових відносинах [6, с. 117; 9].

Сучасне законодавство також передбачає різновиди трудових договорів, зокрема контракт, студентський трудовий договір та договір з нефіксованим робочим часом, що відображає гнучкість ринку праці та можливість адаптації трудових відносин до потреб працівників і роботодавців. Усі ці форми мають спільну правову природу, вони встановлюють трудові права, обов'язки та гарантії сторін, що забезпечують стабільність і передбачуваність трудових правовідносин.

Правовий статус роботодавця визначається низкою нормативно-правових актів України. Відповідно до статті 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [10], роботодавцем є власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, а також фізична особа, яка використовує працю найманих працівників. Кодекс законів про працю України конкретизує цей статус, закріплюючи обов'язок роботодавця укладати трудові договори, забезпечувати оплату праці та створювати належні умови для її здійснення [1]. Згідно зі статтею 13 Закону України «Про охорону праці» [8], на роботодавця покладається відповідальність за створення безпечних і здорових умов праці, запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням. Як зазначає В. Пікуль, правовий статус роботодавця має подвійний характер: з однієї сторони, він виступає носієм управлінських повноважень у сфері організації праці, а з іншої – суб'єктом юридичної відповідальності за порушення трудових прав працівників і недотримання соціальних стандартів [2, с. 58].

Окрему групу становлять спеціальні суб'єкти трудового права, до яких належать державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, а також члени професійних спілок. Їхній правовий статус має особливий характер, оскільки визначається не лише загальними нормами трудового законодавства, а й спеціальними нормативно-правовими актами, що регулюють порядок проходження служби, обсяг повноважень, права, обов'язки та відповідальність.

Відповідно до статті 1 і 3 Закону України «Про державну службу» [12], державна служба є публічною, професійною та політично неупередженою діяльністю, спрямованою на практичне виконання завдань і функцій держави. Державний службовець визначається як громадянин України, який займає посаду в органі державної влади, отримує заробітну плату з державного бюджету та реалізує повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням функцій держави. Цей статус передбачає високий рівень професіоналізму, доброчесності, політичної нейтральності, а також дотримання принципів верховенства права, патріотизму та ефективності. Особливу увагу закон приділяє питанням дисциплінарної відповідальності та етичним стандартам державної служби, що забезпечують довіру громадян до публічної влади.

Подібні засади визначає Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [13], який регламентує правові, організаційні, матеріальні та соціальні умови реалізації громадянами права на службу у цих органах. Нормативний акт закріплює правовий статус посадових осіб місцевого самоврядування, що виступають представниками територіальних громад та відповідальні за реалізацію державної політики на місцевому рівні. Згідно зі статтями 1-4 цього Закону, служба в органах місцевого самоврядування є професійною діяльністю, спрямованою на забезпечення ефективного управління, дотримання принципів верховенства права, демократизму, гласності та соціальної справедливості [13]. Для таких посадових осіб характерним є поєднання елементів трудових і адміністративно-правових відносин, що обумовлює підвищені вимоги до їх професійної компетентності, моральної доброчесності, відповідальності перед громадою та неупередженості у прийнятті управлінських рішень. Таким чином, спеціальні суб'єкти трудового права відіграють ключову роль у функціонуванні системи публічної влади, виступаючи посередниками між державою, суспільством і працівниками, забезпечуючи реалізацію конституційного принципу служіння народові України.

Значну роль у системі трудових відносин відіграють колективні суб'єкти – трудові колективи, професійні спілки та органи соціального партнерства. Відповідно до статті 243 Кодексу законів

про працю України [1] та Закону України «Про колективні договори і угоди» [14], вони наділені правом брати участь у врегулюванні питань, що стосуються умов праці, оплати, охорони праці та соціального забезпечення. Професійні спілки, як визначено законом, є повноважними представниками працівників у відносинах із роботодавцем, державними органами та органами місцевого самоврядування, а трудові колективи реалізують своє право на участь в управлінні підприємствами через загальні збори, ради трудових колективів та інші представницькі органи. Колективні договори й угоди, укладені між сторонами соціального діалогу, виступають інструментом узгодження економічних інтересів, встановлення взаємних зобов'язань і забезпечення стабільності трудових відносин. Як слушно зауважує Т. Куценко, саме активна участь працівників через представницькі органи гарантує реалізацію принципу соціального діалогу, що є фундаментальною ознакою демократичного трудового права [4, с. 703].

Слід відзначити важливу роль професійних спілок як колективного суб'єкта трудових правовідносин. Відповідно до статті 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [15], профспілки є добровільними неприбутковими організаціями, створеними з метою представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав і законних інтересів працівників. Вони діють на принципах законності, незалежності, гласності та рівності всіх профспілок перед законом, а держава визнає їх повноважними представниками працівників і сприяє реалізації їхньої діяльності. Профспілки здійснюють представництво не лише у відносинах із роботодавцем, а й у взаємодії з органами державної влади та місцевого самоврядування, маючи право брати участь у формуванні державної політики у сфері праці, оплати та охорони праці, соціального захисту і зайнятості населення. Як передбачено статтею 19 зазначеного Закону, профспілки представляють та захищають інтереси працівників незалежно від їх членства у профспілкових організаціях, а також мають право брати участь у колективних переговорах і контролювати виконання колективних договорів [15]. На думку А. Маркін та Л. Тимченко, сучасна тенденція розвитку профспілкового руху полягає у поступовому розширенні повноважень профспілок, зокрема у сфері контролю за дотриманням трудового законодавства, участі у врегулюванні трудових спорів і запровадженні ефективних механізмів соціального діалогу [5, с. 179]. У такий спосіб профспілки виступають захисниками прав працівників й активними учасниками формування збалансованої системи соціально-трудових відносин у державі.

Особливе місце серед суб'єктів трудових правовідносин посідають органи державного нагляду та контролю, діяльність яких спрямована на забезпечення дотримання законодавства про працю. Відповідно до статті 259 Кодексу законів про працю України, державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у цій сфері, – Державна служба України з питань праці та її територіальні органи [1]. Їх компетенція поширюється на всі підприємства, установи й організації незалежно від форми власності чи виду діяльності, а також на фізичних осіб, які використовують найману працю.

Основними завданнями цих органів є проведення перевірок, виявлення порушень трудового законодавства, надання приписів щодо їх усунення та притягнення роботодавців до відповідальності у разі недотримання встановлених норм. Здійснення державного нагляду є важливою гарантією реалізації прав працівників на безпечні й справедливі умови праці, своєчасну оплату, соціальний захист і повагу до трудової гідності. Водночас громадський контроль за дотриманням трудового законодавства покладено на професійні спілки, що сприяє формуванню збалансованої системи державного і громадського нагляду у сфері праці, підвищуючи рівень правової відповідальності роботодавців та ефективність захисту трудових прав працівників [1].

Загалом, як слушно зауважує В. Галько, правовий статус суб'єктів трудового права відображає комплекс їхніх прав, обов'язків, гарантій і юридичної відповідальності, що забезпечують збалансоване поєднання інтересів працівника та роботодавця [3, с. 4]. Система нормативно-правових актів, до якої належать Кодекс законів про працю України та спеціальні закони, формує цілісну і взаємопов'язану модель регулювання трудових відносин. Вона визначає засади правової взаємодії сторін, а також покликана забезпечити ефективну реалізацію трудових прав, рівновагу між економічними та соціальними інтересами, а також підвищити рівень правової культури учасників трудових процесів. Удосконалення цього механізму передбачає гармонізацію норм загального та спеціального трудового законодавства, усунення колізій і створення сучасної системи гарантій захисту працівників у динамічних умовах ринку праці.

Висновки. Отже, правовий статус суб'єктів трудових правовідносин в Україні становить цілісну багаторівневу систему, що поєднує індивідуальні, колективні та публічно-правові елементи. Центральне місце у ній належить працівникові як носієві основного трудового права, тоді як роботодавець виступає організатором трудового процесу та гарантом дотримання законодавства про працю. Колективні суб'єкти (трудова колективна, профспілки, органи соціального партнерства) забезпечують узгодження інтересів сторін і розвиток принципу соціального діалогу.

Сучасний етап розвитку трудового законодавства потребує його подальшої модернізації відповідно до викликів цифрової економіки, поширення нестандартних форм зайнятості та європейських стандартів соціальної справедливості. Удосконалення правового статусу суб'єктів трудових відносин передбачає:

1. Зміцнення гарантій працівників – через оновлення механізмів захисту від незаконного звільнення, дискримінації, порушення прав на оплату праці, а також створення ефективних інструментів відновлення порушених прав.

2. Підвищення відповідальності роботодавців – шляхом посилення контролю за дотриманням трудового законодавства, розширення адміністративної та матеріальної відповідальності за порушення норм охорони праці, трудової дисципліни та соціальних гарантій.

3. Розширення участі працівників у прийнятті управлінських рішень – через розвиток соціального діалогу, підтримку діяльності профспілок і трудових колективів, упровадження практик співуправління на підприємствах.

4. Гармонізацію національного законодавства з європейськими нормами, зокрема, у частині регулювання дистанційної роботи, гнучкого робочого часу, захисту персональних даних працівників і забезпечення гендерної рівності.

Реалізація цих напрямів забезпечить формування сучасної, збалансованої та ефективної системи трудових відносин в Україні, заснованої на принципах соціального партнерства, правової визначеності та справедливості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 07.11.2025).
2. Пікуль В.П. Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 188 с.
3. Галько В.М. Поняття і види суб'єктів трудового права та їх правового статусу. *Академічні візії*. 2024. Вип. 31. С. 1–6. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11232559>.
4. Куценко Т.Р. Зміст поняття «спеціальний суб'єкт трудового права». *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 702–704. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-5/170>.
5. Маркін А.О., Тимченко Л.М. Правовий статус та трудова правосуб'єктність в науці трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. Вип. 65. С. 176–179. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.32>.
6. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.
7. Чопчик Х. Поняття суб'єктів трудового права. *Міжнародний науковий електронний журнал «Λόγος. Онлайн»*. 2020. № 10. EOI 10.11232/2663-4139.10.03 (дата звернення: 07.11.2025).
8. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О.М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.
9. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 07.11.2025).
10. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 07.11.2025).
11. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 07.11.2025).
12. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 07.11.2025).
13. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text> (дата звернення: 07.11.2025).
14. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 07.11.2025).
15. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 07.11.2025).