

УДК 331.101.21

**С.О. ТУРЧИН**, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

## **ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

*Ключові слова:* суб'єкти трудового права, працівник, роботодавець, трудове правовідношення, уповноважений орган

Цілком закономірно, що проблеми, пов'язані з визначенням поняття та кола суб'єктів трудового права, їх правового статусу в суспільних відносинах, завжди перебувають у центрі уваги вчених. Зазначене обумовлено тим, що трудове право завдяки своєрідності свого предмету, має і в певній мірі характерний круг суб'єктів – учасників трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин. Як відзначають у юридичній науці, суспільні відносини – це реальна взаємодія у соціальному просторі живих людей, наділених певною свідомістю та волею, переслідуючих при цьому певну мету [1, с.263]. Право, відзначає А.Б. Венгеров, перетворює учасника суспільних відносин на суб'єкта правовідносин [2, с.229].

У цьому випадку доречним буде навести думку російських науковців, які вважають, що все право як таке має своїм стрижнем суб'єкта права: зростаючи з потреб і соціальних інтересів конкретних людей та їх об'єднань, воно підноситься до рівня якогось соціального феномена, що володіє ознаками суспільного явища, абстрагованого від конкретної людини, з тим, щоб врешті-решт знайти своє логічне завершення і втілення у діяльності цієї людини [3, с.253].

У радянський період розвитку юридичної науки теоретичні засади правового статусу суб'єктів трудового права були предметом досліджень багатьох провідних вчених-правознавців, таких як М.Г. Александров,

К.Я. Ананьєва, Б.К. Бегічев, Л.Я. Гінцбург, А.Д. Зайкін, А.С. Пашерстник, В.М. Скобелкін, А.І. Ставцева, О.С. Пашков, Н.П. Черноморченко, А.І. Шебанова та інші.

На сучасному етапі питання правового регулювання суб'єктів трудового права відображені у роботах багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як В.В. Андреев, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.П. Грузінова, К.М. Гусов, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, З.Я. Козак, С.І. Кожушко, В.Г. Короткій, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, В.І. Миронов, С.П. Маврін, Д.О. Нікульшин, Ю.П. Орловський, П.Д. Пилипенко, Ю.В. Пожаров, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, А.М. Слюсар, О.В. Смирнов, Г.І. Салівон, Л.В. Соловійова, В.І. Стичинський, Л.О. Сироватська, В.М. Толкунова, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко та інші.

Однак слід відзначити, що сьогодні у вітчизняній правовій науці немає єдності поглядів щодо суб'єктного складу галузі трудового права, поняття статусу суб'єкта трудового права та його структурних елементів, відсутнє нормативне закріплення основоположних правових категорій. Все це вносить невизначеність і неоднозначність у правове регулювання відносин у сфері застосування найманої праці та ускладнює правозастосовчу практику. Особливо актуальною на сучасному етапі є проблема визначення кола суб'єктів трудового права та регламентації їх правового статусу [4, с.5–6]. З цього приводу В.В. Лазор обґрунтовано відзначає, що на сьогодні важливим завданням є нормативне закріплення кола суб'єктів трудового права, визначення їх дефініцій, виділення особливостей окремих суб'єктів трудового права, вирішення питання про розширення традиційного переліку суб'єктів трудового права [5, с.22]. Сьогодні нагальною стає потреба реформування законодавчого регулювання праці, підготовки відповідних концептуальних підходів до його оновлення, кодифікації трудового законодав-

ства в цілому, а також перегляду сутності та змісту трудових правовідносин [6, с.9], зокрема й правового становища їх суб'єктів.

Суб'єктами трудового права, на думку С.І. Кожушка, виступають особи, наділені державою певним статусом, трудовою правосуб'єктністю (правоздатністю, дієздатністю, деліктоздатністю), правами й обов'язками, що передбачені законодавством про працю і реалізуються у відповідних правовідносинах [7, с.55–56]. Ю.П. Орловський зазначає, що суб'єкти трудового права – це учасники суспільних відносин, що становлять предмет трудового права [8, с.460]. З точки зору І.І. Шамшиної, суб'єкти правовідносин у трудовому праві – це особи, які володіють трудовою правосуб'єктністю, втілюють її за допомогою власного волевиявлення у трудовому правовідношенні або правовідносинах, тісно пов'язаних із трудовими, виступаючи тим самим реалізаторами суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, повноважень і юридичної відповідальності. Визначальним чинником, що перетворює суб'єкта трудового права на суб'єкта трудового правовідношення, є волевиявлення суб'єкта права. Саме за допомогою волевиявлення суб'єкт права вступає у конкретне правовідношення з метою втілення своїх суб'єктивних прав [4, с.19].

К.М. Гусов та В.Н. Толкунова зазначають, що суб'єкти трудового права – це учасники суспільних відносин, врегульованих трудовим законодавством, які можуть володіти трудовими правами і обов'язками і реалізувати їх. Для таких суб'єктів необхідна наявність у них трудової правоздатності, тобто такої, що визнається трудовим законодавством здатності мати трудові права, і трудової дієздатності, тобто здатності за законодавством своїми діями здійснювати трудові права і обов'язки. Трудова правосуб'єктність є необхідною передумовою для виникнення правовідносин у сфері трудового права як для одного, так і для іншого суб'єкта цих правовідносин. Трудова правосуб'єктність необхідна, щоб дана особа могла бути суб'єктом трудового права, його правовідносин [9, с.74].

Отже, враховуючи наведені теоретичні положення щодо суб'єктів трудового права, слід відмітити декілька поглядів щодо визначальних характеристик, які дозволяють відносити учасника до рангу суб'єктів трудового права. Зокрема, суб'єктами трудового права визнають таких учасників правовідносин, які є правоздатними і на підставі цього наділені визначеними законодавством загальними трудовими правами і обов'язками. Юридичною властивістю суб'єктів трудового права є трудова правосуб'єктність, яка надає їм можливість вступати у трудові правовідносини, бути їх учасниками і набувати своїми діями права та створювати для себе обов'язки, пов'язані з вступом у ці правовідносини [10, с.7].

Крім того, існує точка зору, що суб'єктами трудового права є особи та організації, що мають правовий статус. При цьому, правосуб'єктність є не тільки основою прав та обов'язків, але й спеціальною ознакою, структурним елементом правового статусу [11, с.7]. Так, на думку П.Д. Пилипенко, «правосуб'єктність визначається переважно як поєднання трьох компонентів – правоздатності, дієздатності і правового статусу, що є тими властивостями, якими має володіти кожен із учасників, зокрема трудових правовідносин». При цьому названий автор стверджує, що правовий статус – це явище об'єктивної дійсності, яке жодною мірою не характеризує суб'єкта права як учасника правовідносин, а, швидше, є середовищем, в якому суб'єкти права набувають ознак і стають суб'єктами правовідносин [12, с.66, 68].

Таким чином, суб'єкт трудового права – це особа, яка має потенційну, передбачену законом можливість виступати суб'єктом трудового правовідношення та/або тісно пов'язаних із ним правовідносин. Для характеристики особи як суб'єкта трудового права необхідно встановити наявність у неї трудової правосуб'єктності як потенційної можливості мати трудові права та обов'язки (правоздатність) та своїми діями набувати суб'єктивні права та нести обов'язки (дієздатність), а також нести юридичну відповідальність (деліктоздатність).

Наявність правосуб'єктності як сукупності правоздатності, дієздатності та деліктоздатності є обов'язковою та необхідною властивістю особи для того, щоб стати суб'єктом трудових та тісно пов'язаних із ними правовідносин. При цьому, вступаючи в конкретні правовідносини, особа – суб'єкт права – набуває певного правового статусу, як сукупності відповідних конкретних прав та обов'язків, що визначені положеннями трудового законодавства.

Ядром, основою предмета трудового права є трудові відносини. Інші відносини або передують ним або виникають з них. Така специфіка українського трудового права відображається в багатьох аспектах, в тому числі і правовому положенні його суб'єктів перш за все працівника та роботодавця [13, с.102]. Але незважаючи на це, поряд з працівником та роботодавцем, вітчизняні науковці визнають суб'єктами трудового права також підприємства, установи, організації; 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 [14, с.93].

З позиції К.М. Гусова, В.Н. Толкунової, суб'єктами трудового права можуть бути: 1) громадяни (працівники); 2) роботодавець – організації будь-яких форм власності, фірми, інші працедавці; 3) профспілкові органи або інші уповноважені працівниками виборні органи на виробництві; 4) соціальні партнери на різних рівнях в особі представників від відповідних об'єднань профспілок (від працівників), об'єднань працедавців і від виконавських органів влади; 5) правоохоронні відповідні органи (КТС, суд, примирна комісія, трудовий арбітраж, органи нагляду і контролю за охороною праці і трудовим законодавством). Кожна з названих груп суб'єктів має свій

специфічний для неї правовий статус в трудовому праві [9, с.75].

Характеризуючи суб'єктів трудового права не можна оминати увагою виключне місце уповноваженого роботодавцем органу в класифікації вказаних суб'єктів. Так, на думку Н.Б. Болотіної так Г.І. Чанишевої, 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 [14, с.155]. В.І. Прокопенко зазначає, що адміністрація підприємства, установи, організації як комплекс службових осіб, що здійснюють управління цим підприємством, установою, організацією в межах наданих їм прав, тобто виконавчо-розпорядчий орган підприємства, сама перебуває з власником у відносинах найму. Всі службові особи, що входять до складу адміністрації, поряд з іншими найманими працівниками входять до складу трудового колективу, є суб'єктами трудових відносин як наймані працівники, їх відмінність від інших працівників полягає в тому, що внаслідок свого службового становища і виконуваної функції ці особи несуть відповідальність за здійснення виробничого процесу або окремого його циклу. Тому суб'єктом трудових відносин з іншими працівниками адміністрація підприємств або за нинішньою термінологією – уповноважений власником орган – не виступає [15, с.107–108].

Л.В. Соловійова пише, що органи управління юридичної особи (однособові або колегіальні) завжди виступають у правовідносинах не від імені засновника (засновників), а від імені юридичної особи і не можуть бути носіями роботодавчої (трудої) правосуб'єктності [16, с.79]. На думку І.І. Шамшиної, визнання ст.21 КЗпП органу, уповноваженого власником на управління виробництвом, стороною трудового договору є сумнівним і невиправданим. Цей орган виступає суб'єктом трудового права, що реалізує повноваження роботодавця у відповідній частині. Так, орган,

уповноважений власником на управління, наділений цілим комплексом прав та обов'язків. Цей орган може самостійно використовувати норми законодавства про працю, наприклад, при затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, прийнятті інших локальних нормативних актів, при укладанні колективного договору тощо. Але цей орган не є сам безпосередньо роботодавцем [4, с.236].

Таким чином, із наведених позицій науковців можна зробити висновок, що роль уповноваженого власником органу (керівника) як суб'єкта трудового права неоднозначна. У суспільних відносинах, врегульованих трудовим правом, він може виступати в двох якостях: по-перше, як представницький орган підприємства, по-друге, як самостійний суб'єкт права. В трудових правовідносинах з конкретними працівниками він представляє підприємство як його орган і не розглядається як суб'єкт права. В свою чергу, для виконання своїх обов'язків керівник вступає з іншими суб'єктами трудового права у правовідносини, що робить його суб'єктом цих відносин, а відповідно і суб'єктом трудового права, зокрема, він виступає як самостійний суб'єкт трудового права в організаційно-управлінських відносинах (по встановленню умов праці, укладенню колективного договору, введенню системи оплати праці і т.д.). Як відзначають вчені, всі суб'єкти трудового права – носії відповідних трудових прав і обов'язків, що володіють певним правовим статусом (положенням) у сфері праці. Один і той же суб'єкт може виступати суб'єктом не одного, а декількох правовідносин трудового права (трудо-вих, з матеріальної відповідальності, трудових спорих та ін.) [9, с.74].

На нашу думку, характеризуючи суб'єктів трудового права в умовах сьогодення, доцільно провести наступну їх диференціацію: 1) фізичні особи, що володіють трудовою правосуб'єктністю та які можуть мати правовий статус працівника, роботодавця, керівника, безробітного; 2) юридичні особи (організації будь-яких форм власності), що володіють трудовою правосуб'єктністю та які можуть мати

правовий статус роботодавця, профспілкових органів, їх об'єднань, соціальних партнерів на різних рівнях; 3) органи державної влади (правоохоронні органи, органи нагляду і контролю за охороною праці і трудовим законодавством, органи державної служби зайнятості); 4) юрисдикційні органи з розгляду трудових спорів (суд, комісії з розгляду трудових спорів). Отже, суб'єктами трудового права є фізичні та юридичні особи, а також органи державної влади, які мають потенційну, передбачену законом можливість виступати суб'єктом трудового правовідношення і тісно пов'язаних із ним правовідносинами.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Общая теория государства и права: Академический курс : в 2 т. Т. 1. Теория государства / под ред. М. Н. Марченко. – М. : Зерцало, 1998. – 416 с.
2. Венгеров А. Б. Теория государства и права : учеб. для юрид. вузов / А. Б. Венгеров. – 3-е изд. – М. : Юриспруденция, 2000. – 528 с.
3. Курс российского трудового права : в 3 т. Т. 1. Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во С.Петербургск. ун-та, 1996. – 573 с.
4. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : монографія / І. І. Шамшина. – Луганськ : Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
5. Лазор В. В. Проблемы определения понятия и правового статуса субъектов трудового права в современном трудовом законодательстве Украины / В. В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2006. – № 8. – С. 22–30.
6. Венедиктов В. С. Концептуальні підходи до кодифікації трудового законодавства України / В. С. Венедиктов // Право і безпека. – 2002. – № 2. – С. 9–12.
7. Кожушко С. І. Суб'єкти трудового права / С. І. Кожушко // «Трудове право України: сучасний стан та перспективи» : матеріали наук.-практ. конф.; (м. Сімферополь, 22–24 травня 2008 р.) / за ред. проф. В. С. Венедиктова. –

Сімферополь : Укр. асоц. фахівців трудового права, 2008. – С. 54–57.

8. Словарь по трудовому праву / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 575 с.

9. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби ; Изд-во Проспект, 2004. – 496 с.

10. Якушев І. М. Суб'єкти трудового права : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І. М. Якушев ; Нац. юрид. акад. України. – Х., 2000. – 19 с.

11. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 ; Нац. юрид. акад. України імені Ярослава Мудрого. – Х., 1999. – 18 с.

12. Трудове право України: Академічний

курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., ієреробл. і доповн. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.

13. Трудове право України: Академ. курс : підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк та ін. ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Вид-во А.С.К., 2004. – 608 с.

14. Трудове право України : підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – 2-ге вид., стер. – К. : Т-во «Знання». – 2001. – 564 с.

15. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – 2-ге вид., стер. – Х., 2000. – 480 с.

16. Соловійова Л. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти / Л. Соловійова // Право України. – 2002. – № 3. – С. 78–83.

*Турчин С. О. Загальна характеристика суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки / С. О. Турчин // Форум права. – 2012. – № 4. – С. 925–929 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://arhive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-4/12tcoure.pdf>*

Встановлено наступну класифікацію суб'єктів трудового права: 1) фізичні особи, що володіють трудовою правосуб'єктністю та які можуть мати правовий статус працівника, роботодавця, керівника, безробітного; 2) юридичні особи, що володіють трудовою правосуб'єктністю та які можуть мати правовий статус роботодавця, профспілкових органів, їх об'єднань, соціальних партнерів на різних рівнях; 3) органи державної влади; 4) юрисдикційні органи з розгляду трудових спорів.

\*\*\*

*Турчин С.А. Общая характеристика субъектов трудового права в условиях рыночной экономики*

Установлена следующая классификация субъектов трудового права: 1) физические лица, обладающие трудовой правосубъектностью, которые могут иметь правовой статус работника, работодателя, руководителя, безработного; 2) юридические лица, обладающие трудовой правосубъектностью, которые могут иметь правовой статус работодателя, профсоюзные органы, их объединения, социальные партнеры на разных уровнях, 3) органы государственной власти, 4) юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров.

\*\*\*

*Turchyn S. General Characteristics of the Subjects of Labor Law in a Market Economy*

Established the following classification of the subjects of labor law: 1) individuals who have legal personality and which may have the legal status of the employee, employer, administrator, unemployed, and 2) entities hat have legal personality and labor that may have legal status of the employer, trade union bodies, associations, social partners at various levels, and 3) the public authorities, and 4) the jurisdiction a authorities dealing with labor disputes.