

**А. Соцький,**

кандидат юридичних наук, доцент,
в. о. завідувача кафедри юриспруденції
Чернівецького інституту
Міжнародного гуманітарного університету

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У сучасний період у правовому полі, економіці особливого значення набувають питання встановлення критеріїв наявності індивідуальних трудових відносин, розмежування залежної й незалежної праці, формулювання понять «працівник», «роботодавець».

У зв'язку з цим перед наукою трудового права й національним законодавцем стоїть завдання визначення й закріплення поняття, ознак і критеріїв наявності індивідуальних трудових правовідносин, їх співвідношення з іншими правовідносинами, пов'язаними з працею.

У наукових працях недостатньо досліджені питання критеріїв визначення індивідуальних трудових правовідносин, їх відмінностей від суміжних правовідносин, пов'язаних з працею, місця індивідуальних трудових правовідносин у системі правовідносин у сфері праці, співвідношення з колективними трудовими правовідносинами, модифікації ознак традиційних трудових правовідносин у сучасних соціально-економічних умовах, змін у структурі індивідуальних трудових правовідносин тощо. Зазначені питання набувають особливої актуальності в умовах кодифікації національного трудового законодавства.

Дослідженню правового статусу суб'єктів трудових правовідносин приділяли увагу у своїх працях такі відомі вчені, як М.Г. Александров, Б.К. Бегічев, В.С. Венедіктов, Л.Д. Воеводін, В.С. Гуславський, В.Л. Костюк, Є.В. Краснов, А.М. Лушніков, М.В. Луш-

нікова, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко, І.А. Римар, Л.А. Сироватська, В.М. Скобелкін, Є.Б. Хохлов, А.І. Цепін, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко, та інші.

У теорії права є загально визнаним, що правове відношення має матеріальний, вольовий і юридичний зміст. Матеріальний або фактичний зміст становлять ті суспільні відносини, які опосередковуються правом; вольовий – воля, втілена в правовій нормі та у правовідношенні, що виникає на її основі, а також вольові акти його учасників; юридичний зміст утворюють суб'єктивні права та обов'язки сторін (суб'єктів) правовідносин. Ці положення повною мірою поширюються й на індивідуальні трудові правовідносини.

Правові відносини виступають як правові явища, що створюють так званий склад, який охоплює суб'єктів, об'єкти, зміст. Такий склад (структуру) мають й індивідуальні трудові правовідносини.

Завдяки такому складу індивідуальні трудові правовідносини, як і інші правовідносини, виявляються здатними виконувати свої функції в механізмі дії права. Вони конкретизують коло учасників (суб'єктів), міру їх можливої та належної поведінки й можуть стати правовою підставою для застосування юридичної відповідальності, якщо суб'єкти не виконують добровільно свої обов'язки.

У теорії права під суб'єктами правовідносин розуміються учасники право-





вого відношення, які володіють взаємними правами та обов'язками [1, с. 145].

Суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин є працівник і роботодавець, які мають трудову правосуб'єктність. Зазначені правовідносини виникають між ними з приводу трудової діяльності працівника.

Роботодавець є основним суб'єктом індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Згідно зі ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) на стороні роботодавця виступає власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, а також фізична особа, яка використовує найману працю.

Термін «роботодавець» не застосовується у чинному КЗпП. Його визначення дано в нових законодавчих актах. Так, у ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [2] роботодавець визначається як юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

У ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» 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. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [3] роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання; фізична особа, яка використовує працю найманих працівників (у тому числі іноземців, які на законних підставах працюють за наймом в Україні); власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (у тому числі міжнародної), філії та представництва, який використовує працю

найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Отже, у законодавстві України відсутнє єдине, узгоджене в усіх галузях законодавства поняття «роботодавець». Як вже відзначалося, у чинному КЗпП цей термін не вживається взагалі. В одних законодавчих актах роботодавцем визнається власник або уповноважений ним орган, в інших – підприємство, установа, організація. Є суперечності між Господарським і Цивільним кодексом України щодо тих організаційно-правових форм, у яких може здійснюватися господарювання, і юридичних осіб. Навіть у суміжних галузях – трудовому праві й праві соціального забезпечення це визначення відрізняється. Такі неузгодженості можна пояснити тим, що роботодавець є суб'єктом різних правовідносин – трудових, з пенсійного страхування й пенсійного забезпечення, цивільних, господарських, фінансових, податкових та інших правовідносин, а також відсутністю визначення поняття «роботодавець» у базовому законі трудового права.

Визначення в новому Трудовому кодексі України (далі – ТК України) поняття «роботодавець» дасть змогу вдосконалити національне законодавство з цього питання. Розробники проекту цілком справедливо відмовилися від громіздкої конструкції «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа». У трудовому праві зарубіжних країн не застосовується термін «власник або уповноважений ним орган». Загальноновизнано, що трудовий договір укладається між працівником і роботодавцем.

Водночас видається необхідним удосконалити поняття «роботодавець» у частині 1 ст. 23 проекту ТК України, відповідно до якої роботодавцем є юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю



найманих осіб. Пропонується визначити поняття роботодавця в зазначеній статті як юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка на підставі трудового договору та в установленому законодавством порядку використовує працю найманих осіб [4, с. 123–124].

Елементами правового статусу роботодавця як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин є: 1) трудова правосуб'єктність; 2) основні права та обов'язки; 3) юридичні гарантії трудових прав й обов'язків; 4) відповідальність за порушення трудових обов'язків.

У чинному КЗпП не визначено правовий статус роботодавця в індивідуальних трудових правовідносинах, не закріплені його основні трудові права, фрагментарно встановлені основні обов'язки власника або уповноваженого ним органу (ст. 141), не визначено ознаки трудової правосуб'єктності, юридичні гарантії трудових прав роботодавця. Відносини матеріальної відповідальності власника або уповноваженого ним органу також не врегульовані належним чином.

Однак правосуб'єктність є необхідною умовою виникнення певного суб'єкта до вступу в правовідносини. Роботодавець, для того щоб бути суб'єктом індивідуальних трудових правовідносин, повинен бути здатним:

- 1) надавати роботу;
- 2) оплачувати працю наймані особи;
- 3) нести відповідальність за зобов'язаннями, що впливають із факту його участі в трудових правовідносинах.

Ці загальні положення потребують конкретизації. Йдеться про те, що роботодавець володіє здатністю надавати не будь-яку роботу, а роботу, як правило, постійного або довготривалого характеру, що здійснювалась би на користь і під керівництвом роботодавця й за визначеною спеціальністю, кваліфікацією, посадою. Що стосується здатності оплачувати працю, то маються на увазі періодичні виплати, а не одноразова винагорода.

Вчені слушно відзначають, що трудова правосуб'єктність юридичної особи-роботодавця на відміну від трудової правосуб'єктності громадянина (фізичної особи-працівника) є спеціальною. За своїм змістом трудова правосуб'єктність організації (юридичної особи) повинна відповідати цілям і завданням її діяльності, визначеним в її статуті. Відповідно до цілей та завдань діяльності тих чи інших організацій (юридичних осіб) розрізняється зміст і обсяг трудової правосуб'єктності в різних роботодавців – юридичних осіб [5, с. 14].

У науковій і навчальній літературі виділяються різні ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця. На думку Н.Б. Болотіної, до основних ознак правосуб'єктності роботодавця належать такі: набуття в установленому законом порядку статусу роботодавця; майнова самостійність роботодавця; можливість реалізовувати право найму працівників; зобов'язання забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін [6, с. 154–158].

На нашу думку, до переліку ознак, які визначають трудову правосуб'єктність роботодавця, необхідно включити ще наявність у нього організації. Організаційно-управлінська структура роботодавця дозволяє йому організувати несамостійну працю й виступати відносно неї суб'єктом управління.

Варто зауважити, що в наявних нормативно-правових актах є низка значних розбіжностей щодо визначення поняття «працівник», що своєю чергою свідчить про неналежне нормативне регулювання, а саме про відсутність упорядкування в нормативно-правовому матеріалі. А вже відсутність чіткості та єдності, єдності й уніфікованості у визначенні правових понять завжди стає приводом для розбіжностей не тільки в теорії трудового права серед учених-науковців, а й на практиці, а саме в питанні регулювання відносин у сфері праці.



Оскільки визначення поняття «працівник» у КЗпП відсутнє, то вважаємо за доцільне це пояснити тим, що чинний Кодекс законів про працю України розроблявся в зовсім інших соціально-економічних умовах, а саме коли в системі суб'єктів трудових відносин первинними були інтереси держави, а не працівника. Саме тому незрозумілим залишається те, чому й досі законодавець не вніс зміни до чинного нормативно-правового акта й не закріпив поняття «працівник» безпосередньо в Кодексі. Можливо, це обумовлено тим, що це поняття закріплено в проекті Трудового кодексу в ч. 1 ст. 19, де працівником є фізична особа, яка вступила в трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору. Проте й зазначене визначення видається неповним.

Загальновідомим є той факт, що працівник є однією зі сторін трудового договору. Відповідно до законодавства [7] працівник визначається як фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі й організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. Звідси, виокремлюючи в працівника як суб'єкта та однієї зі сторін трудових правовідносин основні характеристики, варто зауважити, що саме набуття статусу суб'єкта трудових правовідносин починається з моменту укладення трудового договору.

Правовий статус суб'єкта правовідносин є загальновизнаною правовою категорією. В науці трудового права існує точка зору, що зміст правового статусу суб'єктів трудового права визначається: 1) трудовою правосуб'єктністю; 2) основними правами й обов'язками; 3) юридичними гарантіями трудових прав й обов'язків; 4) відповідальністю за порушення трудових обов'язків [8, с. 94; 6, с. 144–149].

Слід також визнати, що одним з елементів правового статусу працівника є відповідальність за належне виконання своїх обов'язків. Не можна

виключати зі змісту правового статусу й гарантії трудових прав працівника.

Нормами чинного трудового законодавства визначається правовий статус працівника й елементи його змісту. Трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, закріплені в ст. 3 КЗпП. З цього робимо висновок, що будь-яка фізична особа, маючи статус працівника, входить у поле дії норм законодавства про працю. Однак існують деякі винятки з загального правила, зокрема для членів кооперативів і їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями, особливості праці яких визначаються законодавством і їхніми статутами відповідно до ч. 2 ст. 3 КЗпП.

Таким чином, вирішуючи питання про сучасні тенденції розвитку правового статусу працівника та сферу дії трудового права, необхідно, з одного боку, спиратися на принципи соціальної справедливості, рівного захисту трудових прав усіх працівників в Україні та, з іншого боку, не допустити зрівняльного підходу до регулювання трудових відносин різних категорій працівників.

Усі елементи правового статусу працівника встановлюються законодавством про працю, включно з нормами трудового права, що містяться в комплексних законодавчих й інших нормативно-правових актах.

Наступною важливою правовою категорією, що характеризує фізичних осіб як працівників, є їхні права та обов'язки. У чинному КЗпП основні трудові права працівників закріплені в ст. 2, яка, однак, не повністю відповідає міжнародним трудовим стандартам, на що зверталася увага в літературі. Основні обов'язки працівників передбачені ст. 139 КЗпП.

Для віднесення трудових прав до основних є їх незвідність до інших





трудова права. Основні трудові права є правовою базою для всіх інших похідних трудових прав, які передбачаються актами чинного трудового законодавства [9].

Основні трудові права закріплені в міжнародно-правових актах загальносвітового рівня (наприклад, в актах ООН); актах регіонального рівня; актах національного законодавства, якими встановлено гарантії здійснення й захисту основних трудових прав.

Основні права й обов'язки стосуються всіх працівників, бо вони є в першу чергу статутними, тобто визначені в організаційних документах суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин. Щодо змісту цих прав й обов'язків, то він проявляється саме в юридичній можливості діяти, вимагати, домагатися, користуватися благами та в обов'язку задовольняти зустрічні інтереси й потреби роботодавця, проте в «у межах установлених меж».

Гарантії прав працівників є не менш необхідним елементом, який визначає їхній правовий статус. У наукових колах існує думка, що юридичні гарантії відіграють службову роль щодо права й обов'язків. Таким чином, правовий зміст гарантії полягає в забезпеченні здійснення прав і виконання обов'язків задля встановлення ефективного механізму захисту й охорони. [10, с. 4]. Проте варто зауважити, що вчені по-різному визначають поняття юридичних гарантії, воно досить широко досліджується у вітчизняній науковій літературі, однак ми не маємо наразі єдиної думки й визначення, що робить наше питання актуальним у часі.

Спробуємо узагальнити всі думки в єдине визначення, що юридичні гарантії слід розуміти як такі, що встановлені чинним законодавством організаційно-правові засоби, за допомогою яких забезпечується здійснення трудових прав працівників. Вони своєю чергою визначені в правових нормах і сприяють оптимальній свободі дій працівника в здійсненні ним своїх пра-

вомочностей, а також чинять вплив на роботодавця для забезпечення виконання вимог працівника.

Наступним поділом гарантії трудових прав працівників беремо поділ за змістом і способом здійснення, що поділяються на матеріально-правові й процесуальні; за цільовим призначенням – на гарантії реалізації трудових прав і гарантії охорони цих прав. Відзначаємо, що гарантії в одних випадках запобігають порушенню роботодавцем трудових прав, в інших випадках установлюють деякі межі для дій роботодавця, а по-третє, вони забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, що порушують права працівників, і по-четверте (це найголовніше, мабуть) гарантії забезпечують компенсацію шкоди, заподіяної їх порушенням, за рахунок роботодавця.

Відповідальність за належне виконання своїх обов'язків є також елементом правового статусу працівників як суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин. Зазначимо, що така відповідальність суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин на практиці проявляється у двох її різновидах: позитивному й ретроспективному (негативному). Позитивна відповідальність – це відповідальність за своєчасне й майбутнє якісне виконання працівником своїх обов'язків. Негативна відповідальність – відповідальність за вже скоєне неякісне виконання працівником своїх обов'язків.

Правові відносини виступають як правові явища, що створюють так званий склад, який охоплює суб'єктів, об'єкти, зміст. Такий склад (структуру) мають й індивідуальні трудові правовідносини.

Завдяки такому складу індивідуальні трудові правовідносини, як і інші правовідносини, виявляються здатними виконувати свої функції в механізмі дії права. Вони конкретизують коло учасників (суб'єктів), міру їхньої можливої й належної поведінки та можуть стати правовою підставою для застосування юридичної відповідальності, якщо





суб'єкти не виконують добровільно свої обов'язки.

Суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин є працівник і роботодавець, які мають трудову правосуб'єктність.

У вітчизняному законодавстві відсутня єдина дефініція поняття «працівник» і «роботодавець». У чинному КЗпП ці поняття не визначаються, а в інших законодавчих актах існують відмінності у формулюванні цих понять.

У ч. 1 ст. 20 проекту ТК України працівник визначається як фізична особа, яка вступила в трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору. Таке визначення видається неповним. Пропонується визначити працівника як фізичну дієздатну особу, яка на підставі трудового договору виконує на користь роботодавця роботу за визначеною спеціальністю, кваліфікацією або посадою й отримує заробітну плату.

Водночас видається необхідним удосконалити поняття «роботодавець» у ч. 1 ст. 23 проекту ТК України, відповідно до якої роботодавцем є юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю найманих осіб. Пропонується визначити поняття роботодавця в зазначеній статті як юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка на підставі трудового договору й у встановленому законодавством порядку використовує працю найманих осіб.

Суб'єктивне трудове право є складним правовим явищем, що включає низку правомочностей: а) право працівника чи роботодавця на власні фактичні дії, спрямовані на використання корисних властивостей об'єкта права; б) право на юридичні дії, на прийняття юридичних рішень; в) право вимагати від іншої сторони виконання обов'язку, тобто право на чужі дії; г) право домагання, яке полягає в можливості застосувати апарат примусу проти зобов'язаної особи, тобто право на примусове виконання обов'язку.

Стаття присвячена суб'єктам індивідуальних трудових правовідносин, якими своєю чергою є працівник і роботодавець, що мають трудову правосуб'єктність. Зазначені правовідносини виникають між ними з приводу трудової діяльності працівника. Роботодавець виступає основним суб'єктом індивідуальних і колективних трудових правовідносин.

Зазначаємо, що в законодавстві України відсутнє єдине, узгоджене в усіх галузях законодавства поняття «роботодавець». У чинному КЗпП цей термін не вживається взагалі. В одних законодавчих актах роботодавцем визнається власник або уповноважений ним орган, в інших – підприємство, установа, організація. Є суперечності між Господарським і Цивільним кодексами України щодо тих організаційно-правових форм, у яких може здійснюватися господарювання, і юридичних осіб. Навіть у суміжних галузях – трудовому праві й праві соціального забезпечення це визначення відрізняється.

У нормативно-правових актах є низка значних розбіжностей щодо визначення поняття «працівник», що своєю чергою свідчить про неналежне нормативне регулювання, а саме про відсутність впорядкування в нормативно-правовому матеріалі.

Працівник є однією зі сторін трудового договору. Відповідно до законодавства працівник визначається як фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі й організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. Звідси, виокремлюючи у працівника як суб'єкта й однієї зі сторін трудових правовідносин основні характеристики, варто зауважити, що саме набуття статусу суб'єкта трудових правовідносин починається



ся з моменту укладення трудового договору.

Відзначено, що основні трудові права закріплені в трьох групах актів: 1) міжнародно-правові акти всесвітнього рівня (акти ООН, Міжнародної організації праці – МОП); 2) акти регіонального рівня (акти Ради Європи, Європейського Союзу, інших регіональних акти організацій); 3) акти національного законодавства, якими встановлено гарантії здійснення й захисту основних трудових прав.

Ключові слова: трудове право, трудові правовідносини, матеріальна відповідальність, роботодавець, працівник.

Sotskiy A. General characteristics of the subjects of the individual employment relationship

The article deals with the subjects of individual labor relations, which, in turn, are the employee and the employer, which are labor legal personality. These relationships arise between them regarding the employee's employment. The employer is the main subject of individual and collective labor relations.

We note that in the legislation of Ukraine there is no single, agreed in all branches of legislation the concept of "employer". In the current Labor Code this term is not used at all. In some legislative acts, the employer recognizes the owner or the body authorized by him, in others – the enterprise, institution, organization. There are contradictions between the Economic and Civil Code of Ukraine regarding those legal forms in which the business can be conducted and legal entities. Even in related fields – labor law and social security law, this definition is different.

Regulations have a number of significant differences in the definition of the term "employee", which, in turn, testifies to the improper regulation, namely: lack of regulation in the legal material.

The employee is one of the parties to the employment contract. According to the legislation, an employee is defined as a natural person who works under an employment contract (contract) at an enterprise, institution and organization, regardless of the form of ownership and type of activity, or of a natural person who uses hired labor in accordance with the law. Hence, distinguishing from the employee as the subject and one of the parties to the employment relationship, the main characteristics, it should be noted that the acquisition of the status of the subject of the employment relationship begins from the moment of conclusion of the employment contract.

It is noted that the basic labor rights are enshrined in three groups of acts: international legal acts of the world level (UN acts, ILO); acts of the regional level (acts of the Council of Europe, the European Union, other regional acts of organizations); acts of national legislation which establish guarantees for the exercise and protection of fundamental labor rights.

Key words: labor law, labor relations, liability, employer, employee.

Література

1. Общетеоретическая юриспруденция: учебный курс : учебник / под ред. Ю.Н. Оборотова. Одесса : Феникс, 2011. 436 с.
2. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-V. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 22. Ст. 216.
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 липня 2003 р. № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 49–51. Ст. 376.
4. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2015. 210 с.
5. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 1999. 199 с.



6. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. 5-те вид., переробл. і доп. Київ : Знання, 2008. 860 с.

7. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 р. № 1312-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.

8. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, КОО, 2000. 564 с.

9. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти й законодавство України : монографія. Одеса : Фенікс, 2012. 178 с.

10. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Одеська національна юридична академія. Одеса, 2008. 176 с.

