

**Козін Сергій Миколайович**

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри  
безпеки життєдіяльності та права  
Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Козин Сергей Николаевич**

*кандидат юридических наук, ассистент кафедры  
безопасности жизнедеятельности и права  
Харьковский национальный технический университет  
сельского хозяйства имени Петра Василенко*

**Kozin Sergey**

*Candidate of Legal Sciences, Assistant of  
Department of Life Safety and Law  
Kharkiv National Technical University Agriculture to them Petr Vasilenko*

**ФОРМУВАННЯ СУБ'ЄКТНОГО СКЛАДУ ТРУДОВОГО ПРАВА  
ФОРМИРОВАНИЕ СУБЪЕКТНОГО СОСТАВА ТРУДОВОГО  
ПРАВА  
FORMATION OF SUBJECT LABOR COMPANY LABOR LAW**

*Анотація.* У статті розглянуто погляди науковців, за визнання суб'єктів трудового права учасниками суспільних відносин, які володіють встановленими законодавством правами, виконують установлені ним обов'язки й несуть відповідальність. Суб'єкт трудового права починає бути суб'єктом трудових правовідносин у той момент, коли він має можливість брати участь у правовідносинах фактично. Трудові правовідносини є формою суспільних відносин, що виникли у сфері

застосування праці людини у суспільному виробництві внаслідок наявності правових норм, які приймаються державою для їх регулювання. Відмічено ціннісний підхід до класифікації суб'єктів трудового права, з якого створюються, формуються всі суб'єкти, включаючи державу та її органи. Кваліфікація суб'єктів трудового права має важливе значення, оскільки забезпечує можливість більш різноманітно їх описати та виокремити найважливіші їх характеристики. Досліджено термін «працівник», в свою чергу працівником може бути особа, яка вже почала працювати або перебуває у пошуку. Саме працівник є носієм праці, трудові ж правовідносини виступають як правове опосередкування його трудової діяльності. Правового статусу працівника особа набуває після укладення трудового договору (контракту). Тобто працівником є фізична особа, яка наділена правоздатністю і вступила в правові відносини з роботодавцем. Розглянута пропозиція внести до нового Трудового кодексу України розділ, присвячений суб'єктам трудового права, тому новий Трудовий кодекс України повинен систематизувати в єдине ціле всі норми і принципи трудового права як українські, так і міжнародні, всі загальні й універсальні норми цієї правової галузі.

**Ключові слова:** суб'єкт трудового права, право на працю, принципи трудового права.

**Анотація.** В статье рассмотрены взгляды ученых, за признание субъектов трудового права участниками общественных отношений, обладающие установленными законодательством правами, выполняют установленные им обязанности и несут ответственность. Субъект трудового права начинает быть субъектом трудовых правоотношений в тот момент, когда он имеет возможность участвовать в правоотношениях фактически. Трудовые правоотношения являются формой общественных отношений, возникших в сфере применения труда

человека в общественном производстве вследствие наличия правовых норм, принимаемых государством для их регулирования. Отмечено ценностный подход к классификации субъектов трудового права, с которого создаются, формируются все субъекты, включая государство и его органы. Квалификация субъектов трудового права имеет важное значение, поскольку обеспечивает возможность более разнообразно их описать и выделить наиболее важные из них характеристики. Исследован термин «работник», в свою очередь работником может быть лицо, уже начала работать или находится в поиске. Именно работник является носителем труда, трудовые же правоотношения выступают как правовое опосредование его трудовой деятельности. Правового статуса работника лицо приобретает после заключения трудового договора (контракта). То есть работником является физическое лицо, наделенное правоспособностью и вступила в правовые отношения с работодателем. Рассмотрено предложение внести в новый Трудовой кодекс Украины раздел, посвященный субъектам трудового права, поэтому новый Трудовой кодекс Украины должен систематизировать в единое целое все нормы и принципы трудового права как украинские, так и международные, все общие и универсальные нормы этой правовой отрасли.

**Ключевые слова:** субъект трудового права, право на труд, принципы трудового права.

**Summary.** In the article deals with the views of scientists, for the recognition of the subjects of labor law by members of social relations, who possess the rights established by the law, fulfill their obligations and bear responsibility. The subject of labor law begins to be the subject of labor relations at a time when he has the opportunity to participate in the legal relationship in fact. Labor relations are a form of social relations that arose in

*the field of human labor in social production due to the existence of legal norms adopted by the state for their regulation. A valuable approach to the classification of the subjects of labor law, from which all the entities, including the state and its bodies, are formed, are formed. The qualification of the subjects of labor law is important, since it provides an opportunity to describe and differentiate their most important characteristics in a more diverse way. The term "employee" is investigated, in turn an employee may be a person who has already started working or is in a search. It is the employee who is the bearer of labor, the labor same legal relationship serves as the legal mediation of his labor activity. The legal status of an employee becomes a person after the conclusion of an employment contract (contract). That is, an employee is an individual who has legal capacity and entered into a legal relationship with the employer. The proposal to introduce into the new Labor Code of Ukraine a section devoted to the subjects of labor law is considered, therefore the new Labor Code of Ukraine should systematize in a single whole all norms and principles of labor law, both Ukrainian and international, all general and universal norms of this legal branch.*

**Key words:** *subject of labor law, right to work, principles of labor law.*

**Постановка проблеми.** Кожна юридична галузь (а трудове право не є винятком) характеризується власним колом суб'єктів, які разом з предметом, методом, функціями, джерелами та принципами визначають її місце і специфічні риси в загальній системі права.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження складають праці таких фахівців у галузі трудового права, як Л. О. Сироватська [1], В. В. Лазарєва [2], С. К. Загайновій [3], О. М. Ярошенко [4], А. М. Слюсар [7], В. М. Андріїв [9], О. В. Ромашов [10].

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Аналіз різнобічних наукових праць та досліджень. Систематизування трудових обов'язків працівника в сучасних умовах господарювання.

**Виклад основного матеріалу.** Формування суб'єктного складу трудового права вирізняється об'єктивністю й пов'язано з набуттям суб'єктами у своїх взаємовідносинах специфічних функцій, що вимагають нормативного регулювання взаємної поведінки з урахуванням інтересів кожного з них. Л. О. Сироватська вважає, що ігнорування особливостей трудового права як самостійної галузі при виробленні концепції механізму його впливу на трудові відносини не може дати позитивного результату [1, с. 6]. Результатом процесів прискореного розвитку економічних, політичних, трудових та інших відносин стало виникнення численних, а значить, і невпорядкованих або недостатньо повно впорядкованих чинними нормами права ситуацій, за якими, за словами В. В. Лазарева, «... важко «встигнути» навіть при ідеальній постановці нормотворчої діяльності» [2, с. 3]. На думку С. К. Загайновій принципово хибним є твердження, що право є бездоганним, оскільки кожна життєва ситуація знаходить своє адекватне нормативне закріплення, а життя завжди випереджує нормативні приписи, що закріплюють суспільні відносини тільки у статичності [3, с. 86].

Через брак чіткості й узгодженості в регулюванні трудових правовідносин наймані працівники нерідко опиняються у певному юридичному вакуумі. У свою чергу, соціальна і правова незахищеність працівника не сприяє формуванню у них заінтересованості в результатах своєї праці й у стабільності таких відносин. Перед трудовим законодавством України стоїть надскладне завдання – створити в сучасних умовах необхідні правові засади, спрямовані на досягнення балансу інтересів сторін трудового договору, економічного зростання, підвищення ефективності виробництва й добробуту людей. У трудовому праві

знаходять закріплення такі принципи, як соціальна справедливість, рівність, стимулювання прогресивних змін в умовах і змісті праці, створення оптимальної організації праці і сприятливих умов на виробництві для залучення робочої сили й розвитку особистості працівника, стимулювання трудової і громадської активності, забезпечення гарантій зайнятості.

Характеризуючи в цілому трудове право, треба не тільки враховувати роль праці в суспільному житті, а й значну специфіку цієї правової галузі. Вона ж впливає з особливостей об'єкта правового регулювання, яким є праця, тобто діяльність людини, яка реалізує свою робочу силу як здатність до праці. Указані цілі можуть бути досягнуті лише за умов високої внутрішньої організації системи трудового права, безпрогальності й несуперечливості нормативно-правового забезпечення. Новий Трудовий кодекс України повинен систематизувати в єдине ціле всі норми і принципи трудового права як українські, так і міжнародні, всі загальні й універсальні норми цієї правової галузі. Мають відбутися ліквідація прогалин у правовому регулюванні й усунення дублюючих норм.

При цьому пам'ятаймо: немає потреби в тому, щоб уже зараз усе змінити в законодавстві, відкинути й забути весь попередній досвід і здобутки. Створення нових правових норм та інститутів має бути пов'язано зі збереженням колишніх, що виправдали себе і здатні ефективно діяти в нових умовах. «Послідовність повинна стати неодмінною якісною характеристикою створюваної правової системи. Але їй належить мати аналітично-творчу природу, що передбачає відмову тільки від правових 16 приписів, які не виправдали себе, узаконюють командно-адміністративні методи управління, обмежують права та свободи людини і громадянина», – стверджує О. М. Ярошенко [4, с. 342].

П. Б. Бажанова ратує за визнання суб'єктами трудового права учасників суспільних відносин урегульованих цією правовою галуззю, які володіють проголошеними трудовим законодавством правами, виконують установлені ним обов'язки й несуть відповідальність [5, с. 19]. Вторить їй В. Л. Костюк, з погляду якого суб'єктами трудового права є учасники суспільно-трудова відносин, які відповідно до його норм наділяються можливістю мати, реалізовувати (набувати, здійснювати) трудові права й обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання останніх [6, с. 84]. Суб'єкт трудового права трансформується в суб'єкта трудових правовідносин у той момент, коли його потенційна можливість брати участь у правовідносинах починає реалізовуватися фактично. У цей момент абстрактні правові зв'язки перетворюються на конкретні.

Неоднорідні суспільні відносини, що складають предмет трудового права (трудова, умов праці, із забезпечення їх договірному регулювання, з працевлаштування, організації й управління працею, професійного навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації, щодо відповідальності роботодавців і працівників, вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, здійснення нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства та ін.), вимагають множинності суб'єктів, притаманних цій галузі. Кожен окремо взятий її суб'єкт має певний набір прав та обов'язків, посідає особливе місце в системі. Внутрішньосистемні юридичні зв'язки суб'єктів трудового права за своїм об'єктивним змістом разом з предметом і методом правового регулювання галузі визначають якісну своєрідність її норм і принципів.

Усвідомлюючи важливість вирішення означених питань на нормативно-правому рівні, В. Л. Костюк пропонує помістити у проекті ТК України окремий розділ, присвячений суб'єктам трудового права, де визначити: а) положення щодо переліку суб'єктів трудового права й

суспільно-трудоових відносин або умови їх формування (виникнення); б) засади їх правового становища (трудоовї правосуб'єктності); в) основні конструктивні елементи останньої; г) умови набуття трудоовї правосуб'єктності та її здійснення; д) загальні засади реалізації, забезпечення, гарантування й захисту трудоових прав (трудоових повноважень) учасників суспільно-правових відносин і стимулювання належного виконання ними трудоових обов'язків; е) загальні правила взаємодії цих учасників [6, с. 91, 92]. Мені імпонує погляд А. М. Слюсаря, який виступає за ціннісний підхід до класифікації суб'єктів трудоового права, вказує на першооснову права, на його істинне джерело – людину, правові якості якої є справжньою субстанцією, з якої створюються, формуються всі суб'єкти, включаючи державу та її органи. Відповідно до цієї установки до суб'єктів трудоового права України учений відносить: (а) працівника як первинного суб'єкта трудоового права, (б) роботодавця як основного суб'єкта трудоового права, (в) похідних суб'єктів трудоового права від працівника (особу, яка шукає роботу; інваліда, який отримав трудоове каліцтво або професійне захворювання; позивача або відповідача в суді та ін.), (г) службових суб'єктів трудоового права (державні органи, професійні спілки, приватні кадрові агентства, комісії по трудоових спорах, примирні комісії, трудоові арбітражі та ін.) [7, с. 84].

Кожен окремо взятий суб'єкт трудоового права володіє певним набором прав та обов'язків, займає особливе місце в системі, що складається із самих можливих учасників правових відносин і системних зв'язків 2-х рівнів – з галузі (внутрішні зв'язки) і всього позитивного права в цілому (зовнішні зв'язки), причому останні забезпечують необхідну взаємодію трудоового права з суміжними галузями. Внутрішньосистемні юридичні зв'язки суб'єктів трудоового права за своїм об'єктивним змістом разом із предметом і методом правового регулювання галузі визначають



якісну своєрідність її норм і принципів, тим самим формуючи в цілому трудове право України.

Згідно зі ст. 43 Конституції України [8] кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1), а держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (ч. 2).

В. М. Андріїв до основних тенденцій розвитку на початку XXI ст. трудових прав загалом і права на працю, зокрема, відносить:

- спрямування міжнародної спільноти й розвинених держав на якнайповніше визнання й закріплення природних трудових прав;
- посилення тенденції не тільки до визнання, й до забезпечення трудових прав;
- єдність публічних і приватних засад у визнанні й забезпеченні трудових прав;
- глобальну універсалізацію трудових прав;
- посилення значення всесвітніх (універсальних) і європейських стандартів трудових прав та їх впливу на національне трудове законодавство;
- підвищення рівня захисту трудових прав;
- посилення ролі соціального діалогу в механізмі реалізації трудових прав;
- набуття нових якостей трудовими правами у формі поглиблення й розширення їх змісту;
- посилення гнучкості (диференціації й індивідуалізації) у правовому регулюванні трудових відносин у поєднанні із забезпеченням трудових прав [9, с. 7].

У зв'язку з реалізацією права на працю людина набуває правового статусу «працівник». Останній є фізичною особою, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі чи організації незалежно від форми власності й виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. Термін «працівник» однаково поширюється як на працівника, який уже став до роботи, так і на особу, який шукає роботу або збирається її розпочати, про яку вона вже домовилася, незалежно від того, чи прийняла вона пропозицію стати до роботи, чи уклала трудовий договір.

Працівники є найбільш численною категорією населення. Щодо правового становища серед інших категорій останнього їх вирізняє те, що ці особи перебувають у трудових відносинах з іншими суб'єктами – роботодавцями, які покликані належним чином організувати та/або гарантувати їх здатність до найманої праці (виконання трудової функції). Саме працівник є носієм праці, трудові ж правовідносини виступають як правове опосередкування його трудової діяльності. У свою чергу, праця – це людська сутність, власне, сама людина, для якої й існує держава. О. В Ромашова пише, що праця – це доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей. Вона виступає підґрунтям, обов'язковою умовою їх життєдіяльності. Впливаючи на навколишнє природне середовище, змінюючи і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не тільки забезпечують своє існування, а й створюють умови для прогресу суспільства [11, с. 9]. Тому у ст. 43 Основного Закону України й закріплено право на прояв цієї людської сутності. Усе інше, що йде після слова «включає», знаходиться за межами права на працю, хоча, як правило, активно впливає на волю власника праці. Воно стосується інших прав та свобод людини і громадянина, обов'язків держави і громадянина, спрямованих на стимулювання реалізації права на працю, на

розвиток здібностей людини, на створення умов по їх удосконаленню, на справедливу їх оцінку та ін.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** Працівник, його правове положення є відправними засадами побудови системи трудового законодавства. Трудове право за своєю природою і соціальним призначенням має гуманістичний характер. Воно направлено на створення сприятливих умов праці і життя трудящої людини. Зазначене свідчить, що фундаментальним напрямком науки трудового права є виокремлення працівника як центрального суб'єкта трудового права, визначення презумпції його інтересів, постійний розвиток законодавства в питанні захисту його прав та інтересів.

### **Література**

1. Сыроватская Л. А. Трудовое право: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / Л. А. Сыроватская. – М.: Юристъ, 1998. – 312 с.
2. Лазарев В. В. Пробелы в праве и пути их устранения: моногр. / В. В. Лазарев. – М.: Юрид. лит., 1974. – 263 с.
3. Загайнова С. К. Судебный прецедент: проблемы правоприменения: моногр. / С. К. Загайнова. – М.: НОРМА, 2002. – 176 с.
4. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 / Олег Миколайович Ярошенко / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 476 с.
5. Бажанова П. Б. Коммерческие организации и предприниматели без образования юридического лица в качестве субъектов трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Бажанова Полина Борисовна / Акад. труда и соц. отношений. – М., 2004. – 208 с.

6. Кодифікація трудового законодавства України: моногр. / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. – Х.: Вид-во ФІНН, 2009. – 432 с.
7. Слюсар А. М. Суб'єкти трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 / Слюсар Андрій Миколайович / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х., 2011. – 407 с.
8. Конституція України, прийнята Верхов. Радою України 28.06.1996 р., №254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
9. Андріїв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 / В. М. Андріїв / Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». – О., 2012. – 40 с.
10. Ромашов О. В. Социология труда: учеб. пособ. / О. В. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001 – 320 с.

### **References**

1. Syrovatskaya L. A. Trudovoe pravo: uchebnik. – 2-e izd., pererab. i dop. / L. A. Syrovatskaya. – М.: Yurist, 1998. – 312 s.
2. Lazarev V. V. Probely v prave i puti ikh ustraneniya: monogr. / V. V. Lazarev. – М.: Yurid. lit., 1974. – 263 s.
3. Zagaynova S. K. Sudebnyy pretsedent: problemy pravoprimereniya: monogr. / S. K. Zagaynova. – М.: NORMA, 2002. – 176 s.
4. Yaroshenko O. M. Dzherela trudovoho prava Ukrainy: dys. ... d-ra yuryd. nauk: spets. 12.00.05 / Oleh Mykolaiovych Yaroshenko / Nats. yuryd. akad. Ukrainy im. Yaroslava Mudroho. – Kh., 2007. – 476 s.
5. Bazhanova P. B. Kommercheskie organizatsii i predprinimateli bez obrazovaniya yuridicheskogo litsa v kachestve subektov trudovogo prava:

- dis. ... kand. yurid. nauk: spets. 12.00.05 / Bazhanova Polina Borisovna / Akad. truda i sots. otnosheniy. – M., 2004. – 208 s.
6. Kodyfikatsiia trudovoho zakonodavstva Ukrainy: monohr. / za red. N. M. Khutorian, M. I. Inshyna, S. M. Prylypka, O. M. Yaroshenka. – Kh.: Vydvo FINN, 2009. – 432 s.
  7. Sliusar A. M. Subiekty trudovoho prava Ukrainy: dys. ... d-ra yuryd. nauk: spets. 12.00.05 / Sliusar Andrii Mykolaiovych / Nats. un-t «Iuryd. akad. Ukrainy im. Yaroslava Mudroho». – Kh., 2011. – 407 s.
  8. Konstytutsiia Ukrainy, pryiniata Verkhov. Radoiu Ukrainy 28.06.1996 r., №254k/96-VR // Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – 1996. – №30. – St. 141.
  9. Andriiv V. M. Systema trudovykh prav pratsivnykiv ta mekhanizm yikh zabezpechennia: avtoref. dys. na zdob. nauk. stup. d-ra yuryd. nauk: spets. 12.00.05 / V. M. Andriiv / Nats. un-t «Odes. yuryd. akad.». – O., 2012. – 40 s.
  10. Romashov O. V. Sotsiologiya truda: ucheb. posob. / O. V. Romashov. – M.: Gardarika, 2001 – 320s.