

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ**

**Проскуріна Ірина Сергіївна**

УДК 349.2-052(477)(043.3)

**ПРАВОВИЙ СТАТУС ОСНОВНИХ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**АВТОРЕФЕРАТ**

роботи на здобуття освітнього ступеня «Магістр»  
спеціальність 081 «Право»  
освітня програма «Право»

Науковий керівник: к.ю.н., доцент  
Валецька О.В.

Рецензент: к.ю.н., доцент  
Мамчур Л.В.

Миколаїв - 2020

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

*Актуальність теми дослідження.* Насамперед, трудове право є однією із провідних галузей у системі права України, що історично обумовлено об'єктивною необхідністю правового регулювання суспільних відносин у сфері застосування найманої праці. В свою чергу, правове регулювання таких суспільних відносин є стратегічно важливим для ефективного розвитку економічної сфери в Україні.

Становлення та розвиток Української держави як демократичної, соціальної та правової держави, цілком закономірні трансформації, які виникають в традиційних відносинах між особою, державою та суспільством, та ґрунтуються на процесах, пов'язаних із забезпеченням рівних умов розвитку всіх форм власності, підвищенням уваги до соціальних прав, зумовлюють не лише переосмислення мети, завдань трудового права, а насамперед правового статусу його суб'єктів.

У структурі будь-яких правовідносин, у тому числі трудових, центральним елементом виступають суб'єкти цих правовідносин. У зв'язку з цим важливе значення мають дослідження поняття, юридичних властивостей носіїв прав і обов'язків трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин, які об'єднуються єдиним поняттям - суб'єкти трудового права. Не зважаючи на це у КЗпП України відсутній самостійний розділ, що містив би характеристику суб'єктів трудового права. Окремі статті, які мають певне відношення до визначення кола суб'єктів трудового права, визначення їх правового статусу, регулювання прав і обов'язків, містяться майже в усіх розділах вищезазначеного нормативно-правового акту.

В свою чергу належним чином урегульоване поняття, види та правовий статус суб'єктів трудового права забезпечує їхнє ефективне функціонування, що має особливу актуальність в умовах ринкової економіки та розвитку підприємництва. При цьому, конструктивне реформування вітчизняного трудового законодавства визначає необхідність дослідження динаміки розвитку

правового статусу суб'єктів трудового права в системі суспільних відносин для ефективного їх функціонування на сучасному етапі. Актуальність зазначеної проблеми і зумовила вибір теми даної дипломної роботи.

Особливо активно розробкою проблеми поняття правового статусу працівника в окремих аспектах займалися такі вчені, як В.М. Андрійв, Н.Д. Гетьманцева, М.М. Клемпарський, А.Ю. Коротких, В.Л. Костюк, А.М. Слюсар, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшина, І.М. Якушев.

*Мета:* визначити правовий статус основних суб'єктів трудового права.

*Завдання:*

- встановити особливості правового регулювання суб'єктів трудового права у радянський період та в період незалежної України;
- дослідити міжнародні нормативно-правові акти, що регламентують трудову правосуб'єктність;
- визначити поняття суб'єктів трудового права, дослідити їх особливості та надати класифікацію суб'єктів;
- з'ясувати правову природу поняття «працівник» та зміст його трудової правосуб'єктності;
- проаналізувати права працівника та їх гарантії як суб'єкта трудового права;
- охарактеризувати обов'язки та відповідальність працівника;
- розкрити сутність категорії «роботодавець» та зміст його трудової правосуб'єктності;
- дослідити права роботодавця та гарантії їх реалізації;
- встановити обов'язки та зміст юридичної відповідальності роботодавця як суб'єкта трудового права;

*Об'єкт:* суспільні відносини, які виникають при реалізації правового статусу основних суб'єктів трудового статусу.

*Предмет:* правовий статус основних суб'єктів трудового права.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання, вибір яких обумовлений метою, завданнями, об'єктом, і предметом дослідження. Зокрема, метод герменевтики використано для розкриття змісту понять суб'єктів трудового права (п.1.3, 2.1, 3.1). Метод аналізу та узагальнення використано для визначення особливостей, прав та гарантій, обов'язків та відповідальності суб'єктів трудового права (п.1.1, 1.3, 2.2, 2.3). Завдяки історичному та порівняльно-правовому методу досліджено особливості правового регулювання суб'єктів трудового права у радянський період та в період незалежної України (п.1.1, 1.2, 2.1, 3.1). За допомогою методу групування і класифікації здійснено класифікацію суб'єктів трудового права (п.1.3.).

*Апробація здійсненого дослідження.* Результати дослідження були представлені та апробовані: «Загальна характеристика визначення та класифікації суб'єктів трудового права України» (Студентські наукові студії: молодіжний науковий журнал. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2018); «Теоретико-правовий аспект поняття трудової правосуб'єктності у трудовому праві» (Всеукраїнська науково-практична конференція студентів та викладачів закладів вищої освіти: Актуальні проблеми сучасної освіти: реалії та перспективи); «Організації роботодавців як одна із головних сторін соціального діалогу в Україні» (II (XII) Всеукраїнська студентська науково-практична конференція НУК ім. адмірала Макарова); «Міжнародні нормативно-правові акти, що регламентують трудову правосуб'єктність» (Студентська наукова конференція «Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі»).

*Структура дипломної роботи.* Дипломна робота складається зі: вступу, трьох розділів, 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 107 сторінок, з яких основного тексту - 91. Кількість використаних джерел – 159.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У вступі обґрунтовано актуальність теми дипломної роботи, ступінь наукової розробки проблеми дослідження; визначені основні мета та конкретні

завдання роботи, її об'єкт і предмет, методологічні, теоретичні та емпіричні основи.

**Розділ 1 «Загально – теоретичні засади визначення суб'єктів трудового права»** складається з трьох підрозділів. У підрозділі 1.1. *«Особливості правового регулювання суб'єктів трудового права у радянський період та в період незалежної України»* визначаються особливості нормативно-правового регулювання трудової правосуб'єктності залежать від історичних етапів його розвитку. За роки існування України в складі СРСР на її території діяли три КЗпП. На сьогоднішній день, здійснюється четверта кодифікація трудового права України. У підрозділі 1.2. *«Міжнародні нормативно-правові акти, що регламентують трудову правосуб'єктність»* здійснено аналіз нормативно-правових актів міжнародного права, що регулюють трудову правосуб'єктність. Доведено, що особливо вагому роль в системі регулювання правового статусу суб'єктів трудового права віднесено міжнародно-правовим актам трудового права. За умов надання ВРУ згоди на обов'язковість таких міжнародних НПА, вони стають частиною національного законодавства, при цьому слугують правовим орієнтиром у розвитку суспільно-трудових відносин. У підрозділі 1.3. *«Поняття суб'єктів трудового права, їх особливості та класифікація суб'єктів»* розкрито поняття «суб'єкт трудового права», його особливостей та можливих класифікацій таких суб'єктів. Запропоноване власне визначення поняття суб'єктів трудового права. Під останніми можна розуміти учасників суспільно-трудових відносин, які визначаються трудовим законодавством та наділені трудовими правами та обов'язками та можуть їх реалізовувати. Наголошується на необхідності закріплення визначення правосуб'єктності в законодавстві як головна умова ефективного правового регламентування суспільних відносин, які виникають щодо застосування найманої праці в умовах ринкової економіки.

**Розділ 2 «Правовий статус працівника»** передбачає три підрозділи та доводить, що об'єктивно правове становище працівника відображає його трудову правосуб'єктність, яка включає в себе взаємопов'язані права, свободи та обов'язки особи. Встановлює, що найбільш повний та чіткий вираз трудові права

та обов'язки працівника знаходять через локальні правові акти та трудовий договір. Сторони трудового договору мають право деталізувати, конкретизувати та розвивати систему трудових прав та обов'язків працівника, при цьому враховуючи його потреб, інтересів та побажань, на основі домовленості з роботодавцем. У підрозділі 2.1. *«Правова природа поняття «працівник» та зміст його трудової правосуб'єктності»* встановлено, що ґрунтовного дослідження правової природи працівника вагоме значення мають такі аспекти: відповідно до трудового законодавства працівник повинен виконувати, поставлену перед ним роботу, самостійно, як наслідок реалізуючи трудову правосуб'єктність, він повинен діяти самостійно, тобто він не має права передоручати свою роботу іншим особам; трансформація фізичної особи у працівника, яка означає набуття трудової правосуб'єктності, передбачає поєднання як фактичної, так і юридичної працездатності; правове становище працівника обумовлено поєднанням його внутрішньої волі до вступу у трудові правовідносини та «зовнішнього» волевиявлення, що проявляється в укладенні трудового договору. Підрозділ 2.2. *«Права працівника та їх гарантії»* містить аналіз основних трудових прав працівника, які є складовою частиною правосуб'єктності працівника. Доведено, що основні права працівника мають бути належним чином закріплені в нормативно-правових актах, що регламентують трудові правовідносини. А гарантії прав працівника у трудовому праві України покликані виступати правовою моделлю для посилення трудових прав працівників, наданні їм більшої дієвості та ефективності. У підрозділі 2.3. *«Обов'язки та відповідальність працівника»* встановлено, що трудові обов'язки працівника визначаються як обов'язкова характерна міра поведінки, дотримання якої забезпечується можливістю застосування державного примусу. Інститут юридичної відповідальності в галузі трудового права, який передбачає дисциплінарну та матеріальну відповідальність, виступає гарантією обов'язкового дотримання сторонами своїх обов'язків, які передбачені трудовим договором та нормами чинного законодавства.

**Розділ 3 «Правовий статус роботодавця»** складається з трьох підрозділів. У підрозділі 3.1. *«Сутність категорії «роботодавець» та зміст його трудової правосуб'єктності»* наведено тлумачення та обґрунтування поняття «роботодавець». В результаті було встановлено, що КЗпП України послуговується поняттям «власник ПУО або уповноважений ним орган», хоча спеціальними нормативно-правовими актами передбачено визначення поняття «роботодавець». Використання терміну «власник або уповноважений ним орган» є недоцільним та нелогічним, адже підприємство в даному випадку виступає суб'єктом, а не об'єктом права. У підрозділі 3.2 *«Права роботодавця та їх гарантії»* встановлено, що трудові права роботодавця мають бути направлені на забезпечення та реалізацію підприємницьких та виробничих інтересів, разом з тим сприяти розвитку ділової активності роботодавців та стимулювати створення нових робочих місць. У підрозділі 3.3. *«Обов'язки та зміст юридичної відповідальності роботодавця як суб'єкта трудового права»* трудові обов'язки характеризуються тим, що вони спрямовані на реалізацію прав слабшої сторони трудового договору, тобто працівника. Повноцінним елементом правового статусу роботодавця можна визначити також юридичну відповідальність, яка здебільшого носить компенсаційний характер перед працівником.

## **ВИСНОВКИ**

1. Нормативно-правове регулювання правового статусу суб'єктів трудового права та його особливості змінюються в залежності від проходження певного історичного етапу розвитку, що в більшій мірі викликані соціальними, економічними та політичними факторами. В радянський період на території України діяли три КЗпП, серед яких КЗпП 1971 року, до якого було внесено близько ста змін та доповнень, але який чинний і до сьогоднішнього дня. Однак слід відмітити, станом на сьогоднішній день ведеться активна робота законодавця та науковців щодо створення принципово нового ТКУ, завданням якого є формування чітко визначеного поняття СТП та їх правового статусу.

2. Серед міжнародних НПА, яку регламентують трудову правосуб'єктність, особливу роль віднесено Загальній декларації прав людини, яка стала підґрунтям для розробки та укладення міжнародних угод у сфері трудового права. До НПА, які приймаються за принципом недопущення погіршення правового становища працівника відносяться акти МОП, а отже вони слугують своєрідним запобіжником у випадку маніпуляцій з боку держави для нівелювання прав та гарантій працівника. Особливо визначне місце серед актів МОП займає Конвенція МОП № 29 про примусову або обов'язкову працю, що визначає, яка саме праця вважається примусовою. Також однією з найбільш ратифікованих країнами конвенцій є Конвенція №105, яка закріплює скасування примусової праці та закріплює принципи неприпустимості примусової праці, яка використовується як засіб політичного впливу або міри покарання. Разом з тим, актами МОП закріплюються соціальні стандарти, серед яких встановлення максимального робочого часу на годину та тиждень, встановлення мінімального віку підлітків для допущення до роботи в окремих сферах виробництва та рівне ставлення і рівні можливості для працюючих чоловік та жінок.

3. Зважаючи на відсутність нормативно-правового закріплення поняття СТП, потрібно виходити із загальнотеоретичного визначення поняття «суб'єкт права». Відповідно до такого підходу, СТП – це учасники трудових правовідносин, коло яких визначене трудовим законодавством, які наділені трудовими правами та обов'язками і мають можливість їх реалізовувати, при цьому несуть юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання, покладених на них обов'язків.

4. Відсутність законодавче закріплення поняття «працівник» є наслідком його не одностайного наукового тлумачення. Вважаємо, за необхідне внести до чинного КЗпП зміни щодо закріплення поняття «працівник», яке б вичерпно розкривало його зміст. Вважаємо досить обґрунтованим визначення поняття «працівник», за яким працівник – це фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору. Найбільш об'єктивно правове становище працівника відображає його трудова



правосуб'єктність, яка включає в себе взаємопов'язані права, свободи та обов'язки особи. Хоча категорія трудової правосуб'єктності є досить абстрактною, але саме через неї можна повною мірою визначити та охарактеризувати ПС працівника.

5. Основні трудові права є складовою частиною правосуб'єктності працівника та мають бути належним чином закріплені в НПА, що регламентують трудові правовідносини. А гарантії прав працівника у ТПУ покликані виступати правовою моделлю для посилення трудових прав працівників, наданні їм більшої дієвості та ефективності. До найбільш важливих прав працівників можна віднести право на працю, яка передбачає можливість працездатної особи самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці, однак зазначене право не передбачає обов'язку держави забезпечити працевлаштування кожної особи. Одним із досягнень у сфері праці можна вважати закріплення в ЗУ «Про зайнятість населення» право на вільно обрану зайнятість. При цьому, добровільна незайнятість особи не є підставою для притягнення до її відповідальності. Ще одним не менш важливим правом працівника, яке впливає із КУ є право на оплату праці не нижче встановленого державою мінімального розміру.

6. Трудові обов'язки працівника визначаються як обов'язкова характерна міра поведінки, дотримання якої забезпечується можливістю застосування державного примусу. Інститут юридичної відповідальності в галузі трудового права, який передбачає дисциплінарну та матеріальну відповідальність, виступає гарантією обов'язкового дотримання сторонами своїх обов'язків, які передбачені ТД та нормами чинного законодавства. Матеріальну відповідальність можна тлумачити як обов'язок однієї сторони ТД відшкодувати шкоду, завдану іншій стороні. Якщо матеріальна відповідальність у ТПУ характеризується майновим впливом на працівника, то дисциплінарна відповідальність полягає в формальному впливі на працівника.

7. Вважаємо некоректним використання терміну «власник ПУО або уповноважений ним орган». Більш логічним та таким, що відповідає вимогам часу вважаємо термін «роботодавець», за таких умов, зазначений термін більш повно

відображає зміст ПС цього суб'єкта трудового права. Застосування терміну «власник або уповноважений ним орган» не впливає на правозастосовчу практику, внаслідок цього його поступово замінює термін «роботодавець», який, на нашу думку, є більш універсальним та може застосовуватися як до юридичних осіб та фізичних осіб які виступають в ролі роботодавців. Тому є доцільним відмовитися від використання в законодавстві «власник ПУО або уповноважений ним орган» та, в свою чергу, закріпити уніфіковане поняття «роботодавець» - це юридична або фізична особа, яка використовує найману працю в межах трудових відносин.

8. У змісті трудової правосуб'єктності центральне місце займають права роботодавця, які можна тлумачити як передбачене законодавством коло юридичних можливостей, якими роботодавець може реалізовувати на власний розсуд. Однак чинний КЗпП системно не розглядає права роботодавця, що знижує ефективність правового статусу роботодавця. Одним із основоположних у системі прав та гарантій роботодавця виступає право на об'єднання, яке дає можливість організація роботодавців захищати інтересів своїх членів. Таким чином, організації роботодавців є найбільш поширеними представниками інтересів роботодавців на міжнародному рівні. Але в Україні, хоча і створена відповідна нормативно-правова база, механізм діяльності організацій роботодавців недосконалий і потребує доопрацювання.

9. Трудові обов'язки роботодавця, які закріплені у КЗпП є незначною частиною обсягу обов'язків, які має роботодавець. При чому, наприклад, передбачений обов'язок уважно ставитися до потреб працівника носить моральний характер, а отже і відповідальність за порушення такого обов'язку може бути лише у вигляді морального осуду. Основні обов'язки роботодавця закріплені спеціальними НПА, серед яких платити працівникові заробітну плату, не нижчу ніж мінімальна заробітна плата, яка встановлена законодавством. Досить важливий обов'язок роботодавця впливає із конституційного права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці, які роботодавець зобов'язаний забезпечити. Зважаючи на те, що відносини між роботодавцем та

працівником здебільшого лежать у приватноправовій площині, то відповідальність роботодавця носить компенсаційний характер. Разом з тим, як один із самостійних видів відповідальності роботодавця можна назвати відшкодування моральної шкоди, завданої працівнику.

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ**

1. Загальна характеристика визначення та класифікації суб'єктів трудового права України - Студентські наукові студії: молодіжний науковий журнал. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2018;

2. Теоретико-правовий аспект поняття трудової правосуб'єктності у трудовому праві - Всеукраїнська науково-практична конференція студентів та викладачів закладів вищої освіти: Актуальні проблеми сучасної освіти: реалії та перспективи;

3. Організації роботодавців як одна із головних сторін соціального діалогу в Україні - II (XII) Всеукраїнська студентська науково-практична конференція НУК ім. адмірала Макарова;

4. Міжнародні нормативно-правові акти, що регламентують трудову правосуб'єктність - Студентська наукова конференція «Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі».

### **АНОТАЦІЇ**

**Проскуріна І.С. Правовий статус основних суб'єктів трудового права. –** Робота на здобуття освітнього рівня «Магістр» за спеціальністю 081 «Право» - Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2020.

Дипломну роботу присвячено дослідженню правового статусу основних суб'єктів трудового права. В роботі з'ясовано розвиток правового регулювання суб'єктів трудового права на території України в історичній ретроспективі. У роботі визначено поняття суб'єктів трудового права, їх особливості та класифікацію. Проведено аналіз основних проблемних аспектів нормативного закріплення та реалізації прав та їх гарантій працівника та роботодавця.

**Ключові слова:** суб'єкти трудового права, трудова правосуб'єктність, працівник і роботодавець, права та гарантії суб'єктів трудового права, обов'язки та відповідальність суб'єктів трудового права.

**Proskurina I.S. Legal status of the main subjects of labor law.** - Work for the master's degree in specialty 081 "Law" - Black Sea National University named after Petro Mohyla, Mykolayiv, 2020.

The master's thesis is devoted to the study of the legal status of the main subjects of labor law. The paper deals with the development of the legal regulation of the subjects of labor law in the territory of Ukraine in historical retrospect. The paper defines the concepts of subjects of labor law, their features and classification. The analysis of the main problematic aspects of the normative fixing and realization of the rights and their guarantees of the employee and the employer.

**Keywords:** subjects of labor law, labor legal personality, employee and employer, rights and guarantees of the subjects of labor law, duties and responsibilities of the subjects of labor law.