

МІСЦЕ СУБ'ЄКТА В СТРУКТУРІ ПРАВОВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Розглянуто співвідношення понять «суб'єкт трудового права» і «суб'єкт правовідносин в трудовому праві», запропоновані авторські визначення цих термінів, обґрунтована роль волевиявлення як класифікаційної ознаки суб'єктів у трудовому праві.

Ключові слова: *індивідуальний суб'єкт, колективний простий суб'єкт, колективний складний суб'єкт.*

Рассмотрено соотношение понятий «субъект трудового права» и «субъект правоотношений в трудовом праве», предложены авторские определения данных категорий,

© ШАМШИНА Ірина Іванівна – кандидат юридичних наук, доцент Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

обоснована роль волеизъявления, как классифицирующего признака субъектов в трудовом праве.

Ключевые слова: индивидуальный субъект, коллективный простой субъект, коллективный сложный субъект.

Correlation of categories «the labour law subject» and «the subject of legal relations in the labour law» is considered, the author definitions of these categories are offered, the role of will as a classifying sign of the subjects of the labour law is grounded.

Key words: individual subject, collective simple subject, collective compound subject.

Суб'єктивні права й обов'язки будь-якої особи, у тому числі трудові права й обов'язки, реалізуються за допомогою правовідносин. Виходячи із цього, правове становище суб'єкта в структурі правовідносин у трудовому праві становить особливий інтерес для вдосконалювання правового регулювання суспільних відносин по застосуванню найманої праці у сучасних ринкових умовах.

Дослідженню різних аспектів правового становища суб'єктів трудового права присвятили свої роботи В.С. Венедіктов, С.І. Кожушко, В.В. Лазор, В.І. Миронов, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, Г.І. Саливон, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін. Водночас однозначність поглядів на правову сутність, значення, місце суб'єкта трудового права у структурі правовідносин у сучасній правовій науці відсутня.

Правовідносини є необхідною формою взаємодії між учасниками суспільних відносин із застосування найманої праці. Як відзначає М.М. Марченко, правове відношення є специфічною формою соціальної взаємодії суб'єктів права з метою реалізації інтересів й досягнення результату, який передбачений законом або не суперечить закону, а також іншим джерелам права¹. П.Д. Пилипенко вважає, що «...правові відносини – це такі суспільні відносини, які виникають на основі правових норм, та їх учасники наділені суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, що забезпечуються державою. Варто наголосити, що наявності самих лише правових норм недостатньо для існування правовідносин. Для їх виникнення, крім самих норм права, необхідно, щоб учасники майбутніх правовідносин вчинили певні, передбачені законом дії»². На думку О.Ф. Скакун, правовідносини – це врегульовані нормами права вольові суспільні відносини, що виражається у конкретному зв'язку між уповноваженим й зобов'язаним суб'єктами – носіями суб'єктивних юридичних прав, обов'язків, повноважень, відповідальності – та забезпечуються державою³.

Виходячи з вищенаведених визначень, можна зробити висновок, що поняття «суб'єкт трудового права» і «суб'єкт правовідносин у трудовому праві» не можуть розглядатися як ідентичні. Водночас слід зазначити, що питання про співвідношення категорій «суб'єкт права» і «суб'єкт правовідносин» неодноразово було предметом обговорення у правовій науці. Так, М.І. Матузов та А.В. Малько стверджують, що поняття «суб'єкти права» і «суб'єкти правовідносин» у принципі рівнозначні, хоча самі названі автори визнають, що в літературі відносно цього робляться певні застереження⁴. У цьому зв'язку досить переконлива позиція А.В. Слєпньова: «Неприпустимо ототожнити поняття «суб'єкт права» і «суб'єкт правовідносин», беручи до уваги наступні обставини: по-перше, якщо «суб'єкт права» і «суб'єкт правовідносин» — ідентичні поняття, то із цього випливає, що вони є суб'єктами «того ж самого» (або «права», або «правовідношення»), тим самим ставиться знак рівності між правом і правовідношенням, що врешті приводить до заперечення нормативної природи права; по-друге, якщо

суб'єкт права лише потенційно має права й обов'язки, які зрештою можуть залишитися нереалізованими, то суб'єкт правовідношення — це завжди учасник реально існуючого процесу реалізації суб'єктивних прав та юридичних обов'язків; по-друге, суб'єкт права визначається нормою права (сукупністю норм), а для суб'єкта правовідношення, крім правових норм, необхідний дійсно реалізований вольовий елемент; по-четверте, суб'єкт права виступає як щось абстрактне, неперсоналізоване, а суб'єктові правовідношення завжди приділяється конкретна роль; по-п'яте, коло суб'єктів правовідношення за обсягом не збігається з колом суб'єктів права, оскільки окремі суб'єкти права через відсутність у них необхідних якостей не мають можливості взяти участь у деяких правовідносинах⁵.

Слід зазначити, що вищевказані доводи цілком обґрунтовані й можуть застосовуватися до співвідношення понять «суб'єкт трудового права» і «суб'єкт правовідношення у трудовому праві». Водночас викликає заперечення твердження С.І. Кожушко, який вважає, що суб'єкти трудового права — це особи, що наділені державою певним статусом, трудовою правосуб'єктністю (правоздатністю, дієздатністю, деліктоздатністю), правами й обов'язками, які передбачені законодавством про працю й реалізуються у відповідних правовідносинах⁶. Вважаємо не цілком коректним давати поняття суб'єкта трудового права через категорію «право відношення у трудовому праві». Необхідно взяти до уваги положення загальної теорії права. Так, С.С.Алексєєв відзначає, що під суб'єктами прийнято розуміти фізичні та юридичні особи, які можуть бути носіями прав й обов'язків, брати участь у правовідносинах⁷. Подібну позицію займає А.С. Піголкін: суб'єктами права є особи або організації, за якими визнана законом особлива юридична властивість (якість) правосуб'єктності, що дає можливість брати участь у різних правовідносинах з іншими особами й організаціями⁸. С.О. Комаров вважає, що суб'єкти права — це громадяни (фізичні особи) і юридичні особи, які наділяються державою здатністю бути носіями юридичних прав й обов'язків⁹. Із цього випливає висновок, що суб'єкт права — це той, хто має потенційну можливість за наявності власного волевиявлення виступати суб'єктом правовідношення.

Важко погодитися із твердженням, що суб'єкт трудового права — це учасник трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, який на основі трудового законодавства має трудові права й обов'язки¹⁰. В даному правовому підході такі категорії як «умова» і «слідство» помінялися місцями. Адже саме для того, щоб мати можливість вступити у правовідносини, реалізуючи тим самим суб'єктивні права й виконуючи юридичні обов'язки, особа повинна бути суб'єктом права, тобто мати певний правовий статус.

Із загальної теорії права відомо, що правовідносини — це врегульовані нормами права суспільні відносини, учасники яких виступають як носії суб'єктивних прав, юридичних обов'язків, повноважень і юридичної відповідальності¹¹. Зі змісту цього визначення випливає: перш, ніж стати учасником правовідносин, особа вже повинна мати можливість бути носієм суб'єктивних прав, юридичних обов'язків, юридичної відповідальності, тобто бути суб'єктом права. Відтак суб'єкт трудового права — це особа, яка має потенційну, передбачену законом можливість за наявності власного волевиявлення виступати суб'єктом трудових правовідносин та правовідносин, тісно пов'язаних із трудовими правовідносинами. Тому категорії «суб'єкт трудового права» і «суб'єкт правовідносин у трудовому праві» тісно взаємозалежні.

Структура правовідношення, як відзначає О.Ф. Скакун, – це основні елементи правовідношення (суб'єкти) і доцільний спосіб зв'язку між ними на основі суб'єктивних юридичних прав, обов'язків, повноважень та відповідальності щодо соціального блага або забезпечення будь-яких інтересів. Правовідношення є логічно пов'язаною конструкцією всіх елементів, де головними полюсами зв'язку є його суб'єкти¹².

Визнання суб'єкта центральним елементом у структурі правовідношення у трудовому праві визначає важливість удосконалення правового регулювання статусу суб'єктів трудового права на сучасному етапі, що актуалізує проведення комплексних наукових досліджень у цій сфері.

Суб'єкт права – це особа (фізична і юридична), що володіє за законом здатністю мати й здійснювати безпосередньо або через представника права та юридичні обов'язки (тобто правосуб'єктністю). Суб'єкт права – необхідний елемент правовідносин у всіх галузях права, хоча у кожній з них положення його суб'єктів має певну специфіку¹³. Однак, як відзначає В.І. Миронов, реалізація норм права у конкретне відношення й перетворення відношення у правовідношення завдяки такій реалізації відбувається через діяльність осіб, здатних робити дії, що породжують правові наслідки¹⁴. Отже, цей автор стверджує, що суб'єкти трудового права – це учасники трудових та інших тісно з ними пов'язаних відносин, що входять у предмет даної галузі, які відповідно до вимог законодавства здатні чинити дії, що породжують правові наслідки. Хоча у цілому визначенні й робиться акцент на здатності суб'єкта робити юридично значимі дії, всежтаки, невірно давати поняття суб'єкта трудового права через категорію «суб'єкт правовідношення». Адже зі змісту висловлювання самого В.І. Миронова випливає, що реалізація норм права, якими наділена особа за законом, відбувається за допомогою діяльності такої особи, тобто її здатності й бажання вступати у правовідносини. Із цього логічно випливає висновок, що категорія «суб'єкт права» є первинною стосовно поняття «суб'єкт правовідношення».

Слід погодитися з В.М. Протасовим, який стверджує, що «... суб'єкти права – це потенційні учасники правовідносин, це особи, які лише можуть бути носіями юридичних прав й обов'язків. Суб'єкт же правовідносин – це суб'єкт права, який реалізував свою правосуб'єктність і став учасником конкретного правового відношення. Будь-який суб'єкт правовідношення – це завжди суб'єкт права (без цього він просто не зміг би стати таким), але не кожний суб'єкт права – учасник того чи іншого конкретного правовідношення»¹⁵.

На мою думку, суб'єкт трудового права стає суб'єктом правовідносин у сфері трудового права тільки в результаті власного волевиявлення, яке є необхідною умовою реалізації суб'єктивних трудових прав.

Конституція України забороняє використовувати примусову працю й передбачає свободу підприємницької діяльності¹⁶, тому жодна особа, що володіє трудовою правосуб'єктністю, не може бути примушена до участі у трудовому правовідношенні (ні в якості працівника, ні в якості роботодавця). Власне, волевиявлення особи, що має трудову правосуб'єктність, відіграє вирішальну роль для того, щоб ця особа вступила у трудове правовідношення й тим самим стала його суб'єктом. Трудове правовідношення займає центральне місце у системі правовідносин у трудовому праві, тому в ряді випадків у результаті вступу особи у трудове правовідношення презюмується волевиявлення цієї особи й участь у деяких правовідносинах, тісно пов'язаних із трудовим (наприклад, участь робото-

давця у правовідносинах з нагляду й контролю за охороною праці й дотриманням трудового законодавства).

Отже, суб'єкти правовідносин у трудовому праві – це фізичні й/або юридичні особи, що володіють трудовою правосуб'єктністю, які втілюють її за допомогою власного волевиявлення у трудовому правовідношенні або правовідносинах, тісно пов'язаних із трудовим, виступаючи тим самим реалізаторами суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, повноважень та юридичної відповідальності. Визначальним фактором, який перетворює суб'єкта трудового права на суб'єкта трудового правовідношення, є волевиявлення суб'єкта права; саме за допомогою волевиявлення суб'єкта права вступає у конкретне правовідношення з метою реалізації своїх суб'єктивних прав.

Волевиявлення є найважливішим елементом у фактичному складі, необхідному для виникнення правовідношення у сфері трудового права. При цьому важливо відзначити, що двосторонні правовідносини, такі, наприклад, як трудове правовідношення, організаційно-управлінські правовідносини, у яких кожна зі сторін має свої суб'єктивні права, вимагають взаємного волевиявлення відповідних суб'єктів права для виникнення цих правовідносин. Водночас в односторонніх правовідносинах, де одна сторона виступає правоможним суб'єктом, а інша – зобов'язаним, (наприклад, правовідносини з матеріальної відповідальності або правовідносини з нагляду й контролю за охороною праці й дотриманням трудового законодавства), визначальне значення для виникнення правовідносин має волевиявлення суб'єкта, який має суб'єктивні права. І це можна розглядати як одну з особливостей правового становища суб'єкта у структурі правовідношення у трудовому праві.

В умовах розширення диспозитивно-правових засад у регулюванні суспільних відносин зі застосування найманої праці, що є невід'ємною ознакою ринкової економіки, волевиявлення, як правова категорія, заслуговує на особливу увагу й у теоретичному плані, й у плані правозастосовчої діяльності. Волевиявлення повинне виступати об'єктивною класифікуючою ознакою у трудовому праві і при класифікації правовідносин, і при класифікації суб'єктів трудового права.

Виходячи зі своєї правової природи, суб'єкт займає чільне місце у правовідносинах у трудовому праві, при цьому коло суб'єктів трудового права є досить широким. Належне правове врегулювання їх статусу обумовлює доцільність класифікації цих суб'єктів.

У теорії права суб'єктами правовідносин є: 1) індивідуальні суб'єкти – громадяни, іноземні громадяни, особи без громадянства; 2) колективні суб'єкти – юридичні особи, у тому числі державні органи, органи місцевого самоврядування, релігійні організації, суспільні об'єднання тощо; 3) держава та її структурні одиниці; 4) соціальні спільноти – народ, нації, етнічні групи, громадяни виборчого округу тощо.¹⁷

Виходячи зі специфіки правовідносин, що входять до предмета трудового права, такий підхід до класифікації суб'єктів трудового права є не зовсім доцільний. Насамперед слід зазначити, що держава та її структурні одиниці (територіальні громади), виходячи з їх публічно-правового характеру не можуть виступати суб'єктами правовідносин у трудовому праві безпосередньо. До кола суб'єктів трудового права входить не сама держава та її структурні одиниці, а певні державні органи. З вищенаведеної класифікації можна бачити, що державні органи й юридичні особи віднесені до колективних суб'єктів права. Водночас, як відомо,

одним з основних ознак і юридичної особи, і державного органу є організаційна єдність. Крім того, вони мають єдину автономну правосуб'єктність, єдину неподільну волю і, отже, єдине волевиявлення. Інакше кажучи, у правовідносинах у сфері трудового права юридичні особи й державні органи виступають як індивіди. Не заперечуючи колективну правову природу названих суб'єктів, слід підкреслити, що їх волевиявлення є єдиним, і тому вони мають можливість від свого імені бути учасником правовідносин у сфері трудового права.

На думку Г.І. Салівон, суб'єкти трудового права класифікуються на такі групи: основні й другорядні, обов'язкові й факультативні, індивідуальні й колективні, тощо¹⁸. Погоджуючись із цією позицією, слід, проте, зазначити, що специфічні особливості правовідносин у трудовому праві обумовлюють відповідні правові підходи до класифікації суб'єктів трудового права. Центральне місце у предметі трудового права посідає трудове правовідношення, тому цілком виправдано виділити в якості основних суб'єктів трудового права тих осіб, які можуть бути сторонами трудового правовідношення, тобто працівника й роботодавця.

Водночас, як зазначалося, суб'єкт займає визначальне місце у структурі правовідносин у трудовому праві. Тому й класифікацію суб'єктів трудового права насамперед варто було б проводити залежно від ролі суб'єкта у правовідношенні, учасником якого може цей суб'єкт може виступати.

Для вдосконалення правового регулювання відносин із застосування найманої праці в умовах ринкової економіки суб'єктів трудового права слід відокремити саме за ознакою структури волевиявлення й поділити на індивідуальні суб'єкти й колективні суб'єкти.

У науковій літературі сформувався думка, що суб'єкти трудового права поділяються на індивідуальні й колективні за кількісною ознакою. При цьому до індивідуальних суб'єктів відносять працівників і роботодавців-фізичних осіб, а до колективних суб'єктів – юридичні особи, профспілки, трудові колективи, державні органи¹⁹. Такий підхід, з одного боку, логічний, але з іншого боку, не цілком зрозумілий принцип поділу правовідносин у сфері трудового права на індивідуальні й колективні. Так, до індивідуальних правовідносин у сфері трудового права належать: трудові правовідносини, учнівські правовідносини, правовідносини із працевлаштування, підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві, з матеріальної відповідальності сторін трудового договору (за винятком випадку бригадної матеріальної відповідальності), з нагляду й контролю за охороною праці й дотриманням трудового законодавства, з розгляду індивідуальних трудових спорів. У кожному з цих правовідносин щонайменше однією зі сторін може виступати колективний суб'єкт – роботодавець-юридична особа, служба зайнятості (державний орган), державні контрольно-наглядові органи, юрисдикційні органи. Більше того, у правовідносинах з нагляду й контролю за охороною праці й дотриманням трудового законодавства обидві сторони – роботодавець-юридична особа й державна орган – є начебто колективними суб'єктами, проте ці правовідносини за своєю правовою природою не належать до колективних правовідносин і перебувають у системі індивідуальних правовідносин у трудовому праві.

Пояснення такої колізії, очевидно, потрібно шукати у тому, що у всіх перерахованих правовідносинах суб'єктами виступають особи, що володіють єдиною автономною правосуб'єктністю, єдиною волею й, отже, єдиним волевиявленням.

Отже, колективні суб'єкти у трудовому праві залежно від *структури їх волі* повинні бути класифіковані на *прості колективні суб'єкти* й *складні колективні суб'єкти*.

Простий колективний суб'єкт у трудовому праві – це такий колективний суб'єкт, чия воля й волевиявлення визначаються єдиним інтересом. Виходячи з цього, дії окремих учасників простого колективного суб'єкта є засобом досягнення єдиного цілісного інтересу колективного суб'єкта. Наприклад, усі юридичні дії посадових осіб юридичної особи-підприємства спрямовані на організацію виробничого процесу й одержання підприємством прибутку. Для цього наймаються працівники з високою продуктивністю й якістю праці, забезпечується дотримання трудової дисципліни, створюються безпечні умови праці тощо. Підприємство-юридична особа у всіх правовідносинах у сфері трудового права виступає як єдиний суб'єкт, з автономною правосуб'єктністю й єдиним волевиявленням.

Таким чином, якщо класифікувати суб'єктів трудового права на індивідуальні й колективні не за кількісною ознакою, а за ознакою волевиявлення, то прості колективні суб'єкти можуть й повинні розглядатися як окремі індивіди, що беруть участь у правовідношеннях. Інакше кажучи, як суб'єкти правовідношення вони повинні бути прирівняні до індивідуальних суб'єктів. Отже, індивідуальні правовідносини в трудовому праві – це такі відносини, учасниками яких виступають окремі індивіди, а саме: індивідуальні суб'єкти трудового права або прості колективні суб'єкти. Такими окремими індивідами є: 1) працівник, 2) роботодавець (юридична або фізична особа); 3) особа, що бажає одержати спеціальність безпосередньо на виробництві (потенційний працівник – учень); 4) особа, яка шукає роботу (потенційний працівник) 5) органи державної служби зайнятості; 6) контрольно-наглядові органи держави; 7) юрисдикційні органи з розгляду індивідуальних трудових спорів.

Запропонований підхід дає змогу усунути вищевказану колізію в суб'єктному складі індивідуальних правовідносин у трудовому праві, якщо проводити класифікацію суб'єктів трудового права на індивідуальні й колективні тільки лише за кількісною ознакою.

Виходячи зі структури волевиявлення, складний колективний суб'єкт відносин у трудовому праві характеризується тим, що його воля складається сумарно з конкретних волевиявлень його окремих учасників. На відміну від простого колективного суб'єкта, дії складного колективного суб'єкта є засобом досягнення інтересів кожного з учасників цього суб'єкта. Тобто складними колективними суб'єктами трудового права слід визнати суб'єктів, які складаються з певного числа осіб, кожна з яких має свою автономну правосуб'єктність й самостійну волю, внаслідок чого волевиявлення колективного суб'єкта є сумарним волевиявленням осіб, що входять до його складу.

Саме наявність хоча б одного складного колективного суб'єкта у трудовому відношенні повинна відносити це правовідношення до розряду колективних правовідносин у трудовому праві. До таких колективних правовідносин належать: соціально-партнерські (або організаційно-управлінські) відносини – з укладення колективного договору, колективних угод, затвердження локальних нормативних актів тощо; відносини із розгляду колективних трудових спорів і колективних трудових конфліктів; відносини з колективною (бригадною) матеріальною відповідальністю.

Таким чином, складними колективними суб'єктами трудового права є: 1) трудовий колектив; 2) професійні спілки та їх об'єднання; 3) об'єднання роботодавців; 4) бригада, що уклала з роботодавцем договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Індивідуальні й колективні (прості й складні) суб'єкти трудового права можуть виступати учасниками як матеріальних, так процесуальних правовідносин у трудовому праві. Тому доцільно у законодавчому порядку виділити три запропоновані види суб'єктів трудового права – індивідуальні суб'єкти, прості колективні суб'єкти, складні колективні суб'єкти й закріпити їх правовий статус.

Класифікація суб'єктів трудового права за структурою волевиявлення на індивідуальні суб'єкти, прості колективні суб'єкти й складні колективні суб'єкти дає змогу більш точно відобразити їхню правову природу, місце й роль у структурі правовідносин у трудовому праві, що сприятиме вдосконаленню правового регулювання застосування найманої праці у ринкових умовах.

1. *Общая* теория государства и права. Академический курс в 2-х томах. Т.2. / Под ред. М.Н. Марченко. – М., 1998. – С. 279. **2.** *Трудове* право України: Академічний курс: Підручник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К., 2006. – С. 58. **3.** *Скакун О.Ф.* Теория государства и права: Учебник. – Х., 2000. – С. 374–375. **4.** *Теория* государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2001. – С. 286. **5.** *Слетнев А.В.* Государство как субъект правоотношений: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – М., 2009. – С. 7. **6.** *Кожушко С.І.* Суб'єкти трудового права // Трудове право України: сучасний стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції; м. Сімферополь, 22–24 травня 2008 р. – Сімферополь, 2008. – С. 55–56. **7.** *Алексеев С.С.* Государство и право. Начальный курс. – М., 1993. – С. 86. **8.** *Общая* теория права. Учебник для юридических вузов / Под общей ред. А.С. Пиголкина. – М., 1996. – С. 240. **9.** *Комаров С.А.* Общая теория государства и права. – М., 1997. – С. 293. **10.** *Венедіктов В.С.* Трудове право України (Загальна частина). – Сімферополь, 2004. – С. 46. **11.** *Позрєбной И.М.* Теория права. – Х., 2003. – С. 72. **12.** *Скакун О.Ф.* Цит. работа. – С. 377. **13.** *Словарь* по трудовому праву / Отв.ред.Ю.П. Орловский. – М., 1998. – С. 299. **14.** *Миронов В.И.* Трудовое право России. Учебник. – М., 2004. **15.** *Протасов В.Н.* Теория права и государства. Проблемы теории права и государства: Вопросы и ответы. – М., 1999. – С. 43. **16.** *Конституція* України // Ведомости Верховной Рады Украины. – 1996. – №30. – Ст.42, 43. **17.** *Скакун О.Ф.* Цит. работа. – С. 385. **18.** *Салівон Г.І.* До визначення правосуб'єктності фізичної особи-роботодавця в трудових правовідносинах // «Трудове право України: сучасний стан та перспективи»: Матеріали науково-практичної конференції; м. Сімферополь, 22–24 травня 2008 р. – Сімферополь, 2008. – С. 203. **19.** *Прилишко С.М., Ярошенко О.М.* Трудове право України: Підручник. – Х., 2009. – С. 109.