

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

На правах рукопису

РИМАР ІГОР АНАТОЛІЙОВИЧ

УДК 349.22: 331.106.26 (477)

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник
доктор юридичних наук, професор
Чанишева Галія Інсафівна

Одеса – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ, ВИДИ ТА ОЗНАКИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	14
1.1. Становлення та розвиток вчення про трудові правовідносини.....	14
1.2. Індивідуальні трудові правовідносини у системі правовідносин у сфері праці.....	38
1.3. Поняття та види індивідуальних трудових правовідносин.....	51
1.4. Ознаки та критерії для визначення індивідуальних трудових правовідносин	63
Висновки до Розділу 1	86
РОЗДІЛ 2. СТРУКТУРА ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	90
2.1. Об'єкт та зміст індивідуальних трудових правовідносин.....	90
2.2. Правовий статус працівника як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин	105
2.3. Правовий статус роботодавця як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин	120
Висновки до Розділу 2	146
РОЗДІЛ 3. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	151
Висновки до Розділу 3	171
ВИСНОВКИ.....	174
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:	178

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасний період в умовах поширення нетипових форм зайнятості, прихованих форм трудових відносин у тіньовій економіці особливого значення набувають питання встановлення критеріїв наявності індивідуальних трудових відносин, проведення розмежувань між залежною і незалежною працею, формулювання понять «найманий працівник», «роботодавець», полегшення тягара доказування для працівника, а також полегшення завдання судді стосовно визначення наявності зазначених відносин тощо.

У Резолюції Міжнародної конференції праці про трудові відносини на основі Доповіді V «Сфера трудових відносин» на 91-й сесії 2003 р. зазначалося, що серед заходів, яких вживають держави-члени МОП для вирішення проблем стосовно визначення статусу працівників у сфері зайнятості, мають бути: визначення трудових відносин у рамках законодавства; встановлення в рамках законодавства правової презумпції найму, якщо робота виконується або послуги надаються у чітко визначених обставинах, за умов, що сторони не мають наміру вступати у трудові відносини; критерії для визначення трудових відносин, що встановлюються в законодавстві, прецедентному праві або у кодексі практики, розробленому соціальними партнерами або за їх участю.

Рекомендація МОП №198 про трудові правовідносини 2006 року вимагає від держав-членів розробляти і застосовувати національну політику захисту працівників в умовах індивідуальних трудових правовідносин, що включає, в тому числі, чітке формулювання критеріїв, якими визначається реальне існування зазначених правовідносин, з метою встановлення сфери застосування різного законодавства. У разі необхідності слід вносити ясність у сферу застосування законодавства і адаптацію нормативно-правових актів, щоб гарантувати ефективний захист працівників, які виконують свою роботу в умовах індивідуальних трудових правовідносин.

У зв'язку з цим перед наукою трудового права та національним законодавцем стоїть завдання визначення та закріплення поняття, ознак і критеріїв наявності індивідуальних трудових правовідносин, їх співвідношення з іншими правовідносинами, пов'язаними з працею, встановлення юридичної природи нетипових трудових відносин, які не вміщуються в рамки «класичних» відносин із застосування найманої праці (телепрацівники, мережеві працівники, надомні та домашні працівники та ін.), а також сфери дії трудового законодавства.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання трудових відносин досліджуються у наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених: В.М. Андріїва, О.Т. Барабаша, М.Й. Бару, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, С.В. Вишновецької, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.Я. Кисельова, В.Л. Костюка, В.М. Лебедева, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, С.П. Мавріна, А.Р. Мацюка, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.О. Процевського, В.М. Скобелкіна, О.В. Смирнова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін.

Окремі аспекти правового регулювання індивідуальних трудових відносин за часів незалежності розглянуті у кандидатських дисертаціях: Д.В. Сичова «Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти» (2005); О.В. Данилюка «Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин» (2007); Л.М. Русаль «Юридичні факти як підстави припинення індивідуальних трудових правовідносин» (2012) та ін.

Водночас у названих наукових працях недостатньо досліджені питання про критерії визначення індивідуальних трудових правовідносин, їх відмінності від суміжних правовідносин, пов'язаних з працею, місце індивідуальних трудових правовідносин у системі правовідносин у сфері праці, співвідношення з колективними трудовими правовідносинами, модифікацію ознак традиційних трудових правовідносин у сучасних

соціально-економічних умовах, зміни у структурі індивідуальних трудових правовідносин тощо. Зазначені питання набувають особливої актуальності в умовах кодифікації національного трудового законодавства.

Таким чином, актуальність обраної теми дисертаційного дослідження обумовлюється недостатньою її розробкою у сучасній вітчизняній науці трудового права, необхідністю внесення конкретних пропозицій з удосконалення відповідних положень чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України), а також вироблення рекомендацій для правозастосовної практики.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки як складової плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970), а також плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2015 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2015 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розвиток теорії трудового права щодо поняття, видів, структури, критеріїв для визначення індивідуальних трудових правовідносин, а також внесення теоретично обґрунтованих пропозицій з удосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України в цій сфері.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішувалися наступні завдання:

дослідити становлення та розвиток вчення про трудові правовідносини;
визначити поняття, ознаки та види індивідуальних трудових правовідносин;

охарактеризувати місце індивідуальних трудових правовідносин у системі правовідносин у сфері праці, їх співвідношення з колективними трудовими правовідносинами;

виокремити та охарактеризувати критерії для визначення індивідуальних трудових правовідносин;

розглянути зміст індивідуальних трудових правовідносин як сукупності індивідуальних трудових прав та кореспондуючих ним обов'язків;

дослідити правовий статус суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин;

сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення правового регулювання індивідуальних трудових відносин актами чинного законодавства, проектом ТК України.

Об'єктом дослідження є правовідносини у сфері застосування найманої праці.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання правового регулювання індивідуальних трудових відносин.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є загальнонаукові та спеціальні методи пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкта і предмету. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми правового регулювання індивідуальних трудових відносин в їх розвитку і взаємозв'язку (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3). Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати становлення і розвиток вчення про трудові правовідносини і обґрунтувати необхідність подальшої наукової розробки даної проблеми (підрозділ 1.1, розділ 3). Формально-логічний та системний

методи було використано при визначення поняття індивідуальних трудових правовідносин, характеристиці системи правовідносин у сфері праці, структури індивідуальних трудових правовідносин (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3). Порівняльно-правовий методи дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі міжнародно-правових актів, актів національного трудового законодавства та законодавства зарубіжних країн (підрозділи 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3, розділ 3).

Теоретичною основою дослідження є наукові праці М.Г. Александрова, С.С. Алексєєва, Б.К. Бегічева, К.М. Варшавського, І.С. Войтинського, Л.Я. Гінцбурга, К.Н. Гусова, В.М. Догадова, С.О. Іванова, П.Д. Камінської, М.П. Карпушина, Р.І. Кондратьєва, Р.З. Лівшиця, Р.А. Майданика, Н.І. Матузова, Ю.М. Оборотова, Ю.П. Орловського, П.М. Рабіновича, В.Г. Ротаня, А.Ю. Пашерстника, О.С. Пашкова, В.І. Прокопенка, Л.О. Сироватської, О.Ф. Скакун, Л.С. Таля, В.М. Толкунової, К.П. Уржинського, О.І. Харитонової, Є.Б. Хохлова та ін.

Емпіричною базою дослідження є матеріали судової практики, практики діяльності підприємств, установ, організацій за 2010-2015 роки.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням правового регулювання індивідуальних трудових відносин за чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, які мають наукову новизну:

вперше:

виокремлено етапи становлення та розвитку вчення про трудові правовідносини, а також особливості правової регламентації трудових відносин на кожному з етапів, у тому числі сучасному етапі, для якого характерним є посилення гнучкості (диференціації та індивідуалізації), децентралізації правового регулювання трудових відносин, що має поєднуватися із забезпеченням трудових прав працівників; розширення

принципу соціального діалогу у сфері праці; посилення впливу міжнародних та європейських трудових стандартів;

запропоновано класифікацію правовідносин у сфері праці за різними критеріями: предметом правового регулювання; змістом; структурою предмету трудового права; суб'єктним складом. Зокрема, за останнім критерієм виокремлено індивідуальні трудові правовідносини, колективні трудові правовідносини, наглядово-контрольні та трудові процесуальні правовідносини;

охарактеризовано місце індивідуальних трудових правовідносин у системі правовідносин у сфері праці, їх співвідношення з колективними трудовими правовідносинами;

визначено поняття індивідуальних трудових правовідносин залежно від юридичного змісту як урегульованих нормами трудового права суспільних відносин, що виникають у процесі здійснення працівником і роботодавцем індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків відповідно до чинного трудового законодавства;

досліджено особливості функціонування індивідуальних трудових правовідносин в умовах нетипових форм зайнятості. Обґрунтовано необхідність урегулювання у проекті ТК України індивідуальних трудових відносин за участю домашніх, надомних працівників, дистанційної праці з урахуванням міжнародних трудових стандартів та позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн;

визначено і охарактеризовано критерії наявності індивідуальних трудових правовідносин та сформульовано пропозиції щодо законодавчого закріплення зазначених критеріїв у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП), проекті ТК України;

запропоновано у структурі індивідуального трудового права виділяти такі правові інститути, як захист персональних даних працівника, безпека та гігієна праці, норми яких регулюють відповідні види індивідуальних трудових відносин;

удосконалено:

положення про ознаки індивідуальних трудових правовідносин, їх модифікацію в умовах нетипових форм зайнятості (неповної зайнятості, надомної, домашньої, дистанційної праці та ін.), а також відмінності зазначених правовідносин від суміжних правовідносин, пов'язаних із працею;

класифікацію індивідуальних трудових відносин. Запропоновано залежно від змістовного критерію виокремлювати наступні їх види з: укладення, зміни та припинення трудового договору; захисту персональних даних працівника; робочого часу; часу відпочинку; нормування і оплати праці; охорони здоров'я працівників на виробництві; безпеки та гігієни праці; професійного навчання і підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця; дисципліни праці; матеріальної відповідальності сторін трудового договору; досудового вирішення індивідуальних трудових спорів;

систему принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин, яку запропоновано доповнити такими принципами, як забезпечення гарантування індивідуальних трудових прав працівників і роботодавців, забезпечення захисту трудових прав та законних інтересів працівників і роботодавців;

дістало подальшого розвитку:

положення про юридичний зміст індивідуальних трудових правовідносин як сукупності індивідуальних трудових прав і кореспондуючих ним обов'язків, а також закріплення зазначених прав у чинному КЗпП, проекті ТК України відповідно до міжнародних та європейських трудових стандартів;

формулювання теоретично обґрунтованих пропозицій та рекомендацій з удосконалення чинного трудового законодавства та проекту ТК України у сфері регулювання індивідуальних трудових відносин з урахуванням міжнародних та європейських стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Практичне значення одержаних результатів. Висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у: науково-дослідницькій діяльності – для подальшої розробки теоретичних проблем правового регулювання індивідуальних трудових відносин; правотворчій діяльності – з метою вдосконалення правового регулювання індивідуальних трудових відносин за чинним трудовим законодавством та проектом ТК України; правозастосовній практиці – з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їх тлумачення; навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціальних курсів «Соціальний діалог в Україні», «Трудові спори», підготовці підручників, навчальних посібників, практикумів із зазначених дисциплін; правовиховній сфері – для підвищення рівня правової культури працівників, роботодавців та їх представників.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися і обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», на науково-практичних конференціях, зокрема: Міжнародній науково-практичній конференції «Держава і право: de lege praeterita, instante, futura» (м. Миколаїв, 27-28 листопада 2009 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 5-6 червня 2009 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.); I Міжнародній науковій конференції студентів та аспірантів «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 26-27 березня 2010 р.); II Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 25-26 березня 2011 р.); Науково-практичній конференції «Актуальні проблеми надання юридичної допомоги в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Харків, 21-22 січня 2011 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції

«Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.); Міжнародній науковій конференції «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права» (м. Одеса, 30 листопада 2012 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько – викладацького і аспірантського складу «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми» (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р.); IV Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 березня 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «IX Прибузькі юридичні читання» «Духовні засади сучасного правогенезу» (м. Миколаїв, 29-30 листопада 2013 р.); V Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 22 березня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2014 р.); VI Міжнародній науково-практичній конференції «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку» (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.).

Публікації. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться в дисертації, викладені автором у 23 публікаціях, у тому числі 5 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений МОН України, та 1 статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні.

Структура дисертації зумовлена метою і завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять сім підрозділів, висновків та списку використаних джерел (190 найменувань).

Загальний обсяг дисертації складає 195 сторінок, з яких основний зміст – 175 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ПОНЯТТЯ, ВИДИ ТА ОЗНАКИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

1.1. Становлення та розвиток вчення про трудові правовідносини

Становлення вчення про трудові правовідносини відбувалось у нерозривному зв'язку з вченням про трудовий договір. У дорадянський період трудові правовідносини фактично не розглядалися, оскільки в науці визнавалися тільки цивільні правовідносини, що виникали на підставі договору особистого найму або договору найму послуг.

У наукових працях перших учених-трудовиків, які досліджували правові аспекти трудового договору, термін «трудові правовідносини» застосовувався вкрай рідко. Становлення теорії трудового договору (Ф. Лотмар, Л.С. Таль, І.С. Войтинський, К.М. Варшавський та ін.) опосередковано сприяло становленню вчення про трудові правовідносини, оскільки фактично були досліджені їх основні елементи. Заслуга Л.С. Таля полягає в тому, що він розробив загальну конструкцію трудового договору¹, а І.С. Войтинський довів універсальність «несамостійної праці загалом»². З часом у науці вкоренилася точка зору про нетотожність трудового договору і трудових правовідносин.

Перші поняття власне трудових правовідносин у науці радянського трудового права були сформульовані у 20-х рр. минулого сторіччя (І.С. Войтинський³, В.М. Догадов⁴). Було відмежовано трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин і власне трудові правовідносини, які стали предметом дослідження. Водночас з кінця 20-х до початку 50-х рр. проблеми трудового договору і трудових правовідносин не були в центрі уваги науковців через фактичну відсутність договірного

¹ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1. – Ярославль, 1913. – С.92.

² Войтинский И.С. Трудовое право СССР. – М.; О., 1925.

³ Войтинский И.С. Трудовое право СССР. – М.; О., 1925. – С.14.

⁴ Догадов В.М. Очерки трудового права. – Л., 1927. – С.5.

регулювання трудових відносин, які фактично було замінено адміністративним регулюванням. Наукові праці того часу, присвячені проблемам трудового договору і трудових правовідносин, за своїм змістом були переважно коментарями до чинного законодавства⁵.

У 30-х рр. минулого сторіччя у радянській науці становленню вчення про трудові правовідносини сприяла розробка вчення про правовідносини в цілому. Значення останніх підкреслював пізніше Л.Я. Явич: «Право неможливо зрозуміти із самого себе і поза його зв'язком із суспільними відносинами, які його породжують і в яких воно знаходить своє втілення. Тільки взяте у відповідній системі матеріальних та інших суспільних відносин воно відкриває свою сутність»⁶.

На становлення вчення про трудові правовідносини значною мірою впливав розвиток наукової думки про предмет трудового права, а також про його самостійність як галузі права загалом. Зокрема, на початку 40-х рр. відомий радянський цивіліст М.М. Агарков виступив проти самостійності галузі трудового права, запропонувавши розділити відносини, що входять до предмету цієї галузі, між цивільним і адміністративним правом. До цивільного пропонувалося віднести майнові відносини, що склалися у сфері застосування праці та державних підприємствах, у колгоспах і промисловій кооперації. До адміністративного права повинні були відійти дисциплінарна влада адміністрації, дисциплінарна відповідальність працівників та інші організаційні відносини.

Позиція М.М. Агаркова не була безпідставною, оскільки в умовах державної економіки адміністрація підприємства дійсно була нижчою ланкою державної адміністрації.

Втім, точка зору М.М. Агаркова про те, що трудові відносини є майновими, не була підтримана більшістю цивілістів⁷. Фахівці з

⁵ Напр.: Данилова Е.Н. Увольнение рабочих и служащих по действующему законодательству о труде. – М., 1930.

⁶ Явич Л.С. Сущность права. – Л., 1985. – С.14.

⁷ Напр.: Братусь С.Н. О предмете советского гражданского права //Советское государство и право. – 1940. – №1. – С. 36-52.

адміністративного права не схвалили пропозицію про включення до предмету галузі організаційних відносин, що виникають у процесі застосування праці робітників і службовців на підприємствах і в організаціях⁸.

Цілком зрозуміло, що позиція М.М. Агаркова була піддана обґрунтованій критиці з боку трудовиків⁹.

Того ж часу Д.М. Генкін запропонував віднести відносини, що витікають із договору підряду (замовлення), доручення, авторського і винахідницького права, пов'язані з використанням праці, до предмету трудового права, обґрунтовуючи це тим, що праця при соціалізмі має єдину природу¹⁰.

Таким чином, і Д.М. Генкін, і М.М. Агарков включали до трудових правовідносин відносини з авторського договору, з винахідництва і з договору індивідуального замовлення. Однак Д.М. Генкін відносин їх до предмету трудового права, а М.М. Агарков – до предмету цивільного права. Такий висновок було зроблено А.Ю. Пашерстником¹¹.

Фундаментальним комплексним дослідженням проблеми трудових правовідносин за радянських часів стала монографія М.Г. Александрова «Трудовое правоотношение» (1948)¹², який спробував сконструювати «трудові правовідносини загалом», властиві як соціалістичним трудовим відносинам, так і відносинам найманої праці при капіталізмі. Хоча при цьому вчений писав про принципові відмінності між капіталістичними та соціалістичними трудовими правовідносинами¹³.

⁸ Петров Г. Предмет советского административного права // Советское государство и право. – 1940. – №7. – С. 38.

⁹ Напр.: Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. – М., 1955. – С. 57-62.

¹⁰ Генкин Д.М. Предмет и система советского трудового права // Советское государство и право. – 1940. – №2. – С. 60-65.

¹¹ Пашерстник А.Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права. – М.: Л., 1948. – Вып. 1. – С. 227.

¹² Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.

¹³ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. – С. 5.

З часом М.Г. Александров писав уже про соціалістичні трудові правовідносини, визначаючи їх як юридичні відносини, що виражають товариське співробітництво вільних від експлуатації людей, в яких одна сторона (трудящий) зобов'язана виконувати відомого роду роботу за визначеною посадою (професією, спеціальністю, кваліфікацією), входячи до колективу певного соціалістичного підприємства (установи, господарства), а інша сторона (підприємство, установа, господарство) зобов'язана оплачувати його працю за кількістю та якістю, забезпечувати умови праці, безпечні для здоров'я трудящого і сприятливі для високої продуктивності його праці, турбуватися про матеріально-побутові та культурні потреби працівника¹⁴.

М.Г. Александров послідовно відстоював позицію про єдність предмету трудового права, розділяючи організаційний та майновий елемент трудових відносин, які складали нерозривне ціле¹⁵.

Вчений виступив проти викладеної вище позиції Д.М. Генкіна і пропонував відмежувати дві групи суспільних відносин, за допомогою яких здійснюється праця. До першої групи він відніс суспільні відносини, що складають необхідні передумови праці, але не виражають безпосереднього зв'язку між людьми в процесі праці. Другу групу, на його думку, складали відносини між людьми безпосередньо з приводу застосування робочої сили, тобто з приводу приведення в дію здатності до праці. Ці останні відносини М.Г. Александров і назвав суспільно-трудовами¹⁶.

Визначення поняття трудових правовідносин у роботах інших відомих вчених-трудоників були позбавлені такої ідеологічної складової, як «організоване співробітництво». В.Г. Догадов визначав трудові правовідносини як вольові відносини, як сукупність взаємних прав і обов'язків суб'єктів даних відносин, як здійснення працівником

¹⁴ Там само. – С. 122.

¹⁵ Там само. – С.148-150.

¹⁶ Советское трудовое право /Под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1972. – С.6-7.

конституційного права на працю і виконання ним конституційного обов'язку працювати¹⁷.

М.П. Карпушин визначав трудові правовідносини як особливу правову форму організації товариського співробітництва та взаємодопомоги радянських людей, як вольові відносини, що складаються та розвиваються у процесі застосування праці громадян СРСР¹⁸.

Монографія М.Г. Александрова стала підґрунтям для розробки концепції «єдиних триваючих трудових правовідносин», яка стала домінуючою в науці трудового права і залишається такою до теперішнього часу. В рамках цієї концепції було виокремлено чотири ознаки «трудових правовідносин загалом». По-перше, це непоодинокий характер праці правосуб'єктної особи (працівника); по-друге, робочий час як зміст обов'язку працівника; по-третє, триваючий характер правовідносин і, по-четверте, авторитарний характер, який виражається в дисципліні праці¹⁹.

М.Г. Александров вважав, що правове регулювання заробітної плати створює не самотійні правовідносини, а регулювання відповідної дії на виконання трудового обов'язку; правове ж регулювання трудової дисципліни створює не самотійні правовідносини, а являє собою регулювання способу виконання трудового обов'язку і тих заходів виконання його, якими наділено адміністрацію (як орган управління підприємством) у трудових правовідносинах, і т. ін.²⁰

Б.К. Бегічев розвивав вчення про трудові відносини як предмету трудового права. З цього приводу він зазначав, що об'єктивно існують не самотійні правові зв'язки з виконання міри праці, заробітної плати, дисципліни і т. ін., а неподільна сукупність прав і обов'язків, що утворюють єдині правовідносини із складною структурою. Основна риса структурної

¹⁷ Догадов В.М. Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношения //Правоведение. – 1957. – №1. – С.77.

¹⁸ Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. – М., 1958. – С.9, 31.

¹⁹ Александров М.Г. Трудовое правоотношение. – С. 122-129.

²⁰ Советское трудовое право /Под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1972. – С. 154-155.

складнощі полягає в тому, що трудові правовідносини покоються на складному фактичному складі, що розвивається²¹.

Слід відзначити, що Б.К. Бегічев одним із перших виступав за розмежування предмету галузі та сфери регулювання трудового права. На його думку, цю сферу утворюють не тільки трудові відносини, що складають її основне ядро, а й інші, споріднені з ними суспільні відносини²².

Також необхідно звернути увагу на внесок Б.К. Бегічева у розробку питань трудової правоздатності та дієздатності працівника. Вчений трактував правоздатність як правовідношення (правовий стан) або як суб'єктивне право. При цьому Б.К. Бегічев виокремлював правоздатність і дієздатність. Він вважав, що трудову правоздатність утворює певне коло прав і обов'язків. По суті, йшлося про абсолютні правовідносини, про становище суб'єкта відносно усіх третіх осіб. Вчений не заперечував, що правоздатність виступає передумовою конкретних правовідносин.

Він одним із перших почав відстоювати можливість виокремлення трудової дієздатності. Таке виокремлення, на думку вченого, має місце при реалізації групи прав, використання яких не потребує обов'язкової особистої участі працівника і які можуть здійснюватися через представника. До них належать, зокрема, право на одержання заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат, право на відшкодування шкоди життю і здоров'ю робітників і службовців та ін.²³

У середині 30-х рр., а пізніше у 50-60 рр. тривали дискусії щодо «широкої» та «вузької» концепцій предмету трудового права, а, відповідно, і розуміння трудових відносин. Прибічники «широкої» концепції обґрунтовували включення до предмету трудового права колгоспних трудових відносин і трудових відносин у промисловій кооперації. Прибічники «вузької» концепції додержувалися точки зору про включення до предмету галузі тільки трудових відносин робітників і службовців. Що

²¹ Бегічев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. – М., 1972. – С. 96.

²² Бегічев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. – М., 1972. – С. 47.

²³ Бегічев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. – М., 1972. – С. 72-73.

стосується законодавця, то у законодавстві знайшла відображення саме «вузька» концепція. Проте, з кінця 30-х рр. у літературі «широка» концепція предмету трудового права була визнана єдино вірною.

Дискусія про «широку» і «вузьку» концепції предмету трудового права була продовжена у середині 50-х рр. Прибічниками першої концепції виступали В.М. Догадов, А.Ю. Пашерстник, Л.Я. Гінцбург, Ф.М. Левіант, О.С. Пашков, О.В. Смірнов та ін.²⁴

Другу концепцію підтримували такі вчені, як М.Г. Александров, К.П. Горшенін, В.С. Андрєєв, В.М. Толкунова, Г.К. Москаленко та ін.²⁵

У ст. 1 Кодексу законів про працю УРСР, затвердженіму Законом УРСР від 10 грудня 1971 року, було відтворено «вузьку» концепцію і передбачено, що Кодекс законів про працю УРСР регулює трудові відносини всіх робітників і службовців.

У 70-80 рр. дискусія про концепції предмету трудового права одержала своє продовження²⁶

Слід відзначити вагомий внесок у розвиток вчення про трудові правовідносини відомих радянських вчених-трудоваків: А.Ю. Пашерстника, М.П. Карпушина, Л.Я. Гінцбурга, В.М. Скобелкіна та ін.

Так, А.Ю. Пашерстник довів своєрідність трудового права і уточнив сферу його дії²⁷. Він визначав границю предмету трудового права як правовідносини, що виникають у процесі праці або впливають із участі у праці робітників і службовців, колгоспників і членів промислових та інших артелів²⁸. Основна ж його заслуга полягає у розробці майнового критерію

²⁴ Напр.: Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. – М.: Изд-во АН СССР, 1955. – С. 14, 19, 42; Левіант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. – Л., 1960. – С.18-26; Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М., 1977. – С.160-171.

²⁵ Александров Н.Г. Советское трудовое право. – М., 1963. – С.16; Горшенін К.П. Кодификация законодательства о труде. Теоретические вопросы. – М., 1967. – С.53-55; Москаленко Г.К. К вопросу о кодификации советского законодательства о труде //Вопросы кодификации. Сборник. – М., 1957. – С.123-124; Советское трудовое право /Под ред. В.С. Андреева, Я.А. Карасева, А.И. Шебановой. – М., 1961. – С.15 и др.

²⁶ Андреев В.С. О предмете советского трудового права /Труды ВЮЗИ. Т. 56. – М., 1978. – С.85-91;

²⁷ Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. – М.: Изд-во АН СССР, 1955; Он же. Основы советского трудового права. – М., 1956. – С.6.

²⁸ Пашерстник А.Е., Марченко В.П. Советское трудовое право. – М., 1940.

трудових правовідносин, якому в той час приділялося недостатньо уваги. Навіть М.Г. Александров не вважав первісно винагороду специфічною ознакою трудових правовідносин, хоча і визнавав обов'язковою грошову винагороду за працю²⁹.

А.Ю. Пашерстник навпаки наполягав на необхідності виділення майнової ознаки трудових правовідносин. Він звернув увагу на те, що в буржуазному праві немає чіткого розмежування між поняттями відплатності та взаємності. Вчений підкреслював, що особиста зацікавленість і матеріальне стимулювання залишаються найважливішими факторами розвитку суспільного виробництва і при соціалізмі, виступав за субсидіарне застосування норм цивільного права при винагороді за працю³⁰. Умови оплати праці є обов'язковими (необхідними), так як трудовий договір завжди оплатний. А.Ю. Пашерстник відзначав, що відплатність трудових правовідносин – не презумпція, а цілком непохитний імперативний принцип, дія якого не може бути порушеною або послабленою ніякими застереженнями або думкою сторін³¹. Цей висновок з одним із стрижневих у теорії трудових правовідносин.

Л.Я. Гінцбург визначив соціалістичні трудові правовідносини як зобов'язальні відносини між вільним і рівноправним працівником, активним учасником соціалістичного будівництва, з одного боку, і соціалістичним підприємством (установою, громадською організацією) як ланкою соціалістичного господарства або господарського апарату – з іншого; в силу цих відносин працівник, реалізуючи закріплене за ним Конституцією право на працю, включається у соціалістичну кооперацію праці шляхом вступу до виробничого колективу підприємства, на підприємстві працівник зобов'язується виконувати узгоджену сторонами трудову функцію, підлягаючи чинному внутрішньому трудовому розпорядкові; підприємство ж

²⁹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948. – С. 230, 307 и др.

³⁰ Пашерстник А.Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права. – М.: Л., 1948. – Вып. 1. – 221-222.

³¹ Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. – М.: Л., 1949. – С.18, 42-43, 49.

зобов'язується: а) оплачувати працю працівника відповідно до його кількості та якості; б) забезпечувати здорові та безпечні умови праці; в) організовувати процес праці на соціалістичних підставах, тобто вживаючи заходів із підвищення продуктивності праці, залучаючи працівника у складі колективу підприємства до управління виробництвом і сприяючи покращенню матеріальних і культурних умов його життя»³².

Дане визначення вважається етапним у становленні вчення про трудові правовідносини, оскільки в ньому відображені основні їх ознаки (особистий, організаційний, майновий характер), а також юридичний зміст зазначених правовідносин як сукупність взаємних прав і обов'язків.

Концепції «єдиних триваючих трудових правовідносин» протистояла концепція «розщеплених трудових правовідносин», яка набула поширення на межі 70-х рр. XX ст. Сутність даної концепції полягає в розумінні останніх як комплексу взаємопов'язаних трудових правовідносин. А.Ю. Пашерстник першим зазначав, що в реальності йдеться не про єдині трудові правовідносини, а про комплекс різних, але взаємопов'язаних правовідносин. Цей зв'язок обумовлений їх спільністю і виражає не злиття, а поєднання правовідносин³³.

В.М. Скобелкін вважав, що існують не одні єдині трудові правовідносини, а комплекс пов'язаних між собою трудових відносин. До них вчений відносив «основні трудові відносини», такі, що доповнюють «трудові відносини» (з оплати праці, робочого часу і часу відпочинку і т.ін.) і «супутні трудові відносини» (з матеріальної та дисциплінарної відповідальності та ін.)³⁴. Такі, що доповнюють, та супутні відносини автор визнавав трудовими, оскільки ці відносини встановлюються між працівником

³² Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Изд-во «Наука», 1977. – С. 9.

³³ Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах трудового права //Советское государство и право. – 1957. – №10. – С.94.

³⁴ Скобелкин В.Н. Комплексное правоотношение или комплекс правоотношений? //Правоведение. – 1982. – №2. – С. 23-31; Его же. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. – М., 1982. – С.48-59; Его же. Трудовые правоотношения. – М., 1999. – С. 89-147 и др.

і підприємством у зв'язку із застосуванням праці працівників³⁵. У предмет трудового права вченим також включалися суміжні відносини: з організації праці і виробництва за участю представників трудового колективу, профспілкового комітету; із працевлаштування; з контролю і нагляду, з розгляду трудових спорів; з навчання безпосередньо на виробництві; із соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування працівників на підприємстві; із соціального партнерства; з організації змагання³⁶.

В.М. Скобелкін не вважав продуктивним визначення в літературі трудових правовідносин, які будуються за моделлю визначення трудового договору, коли умови (зобов'язання) сторін цієї угоди стають правами і обов'язками суб'єктів трудових правовідносин³⁷. З таким висновком вченого слід погодитися.

Р.З. Лівшиць не погоджувався з концепцією «розщеплених» трудових правовідносин. Він неодноразово підкреслював, що у трудових відносинах органічно поєднуються майнові, особисті немайнові та організаційні елементи. Трудові правовідносини є єдиними і неподільними. Ізольований розгляд того або іншого елементу складних комплексних трудових правовідносин вповні можливе, а іноді й доцільно, але він у будь-якому випадку не може призвести до методологічного висновку про розщеплення цих правовідносин³⁸.

Обидві концепції відіграли свою роль у розвитку теорії трудового права і, зокрема, вчення про трудові правовідносини. Перша концепція сприяла обґрунтуванню єдиного предмету галузі трудового права, її самостійності. За допомогою другої концепції були виокремлені та досліджені елементарні види правовідносин у сфері праці.

Більшість сучасних дослідників теорії правовідносин дотримуються концепції єдиних триваючих трудових правовідносин. Так, на думку

³⁵ Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения //XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и социального обеспечения. – М., 1978. – С.55.

³⁶ Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. – М., 1999. – С. 75.

³⁷ Там само. – С. 77.

³⁸ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978. – С. 99, 105.

А.М. Лушнікова і М.В. Лушнікової, трудові правовідносини є єдиними через наступні фактори: 1) єдність суб'єктного складу (працівник і роботодавець); 2) єдність об'єкту, тобто найманої, несамостійної праці; 3) єдність змісту (трудові права і обов'язки суб'єктів, передбачені трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, угодами, локальними актами, трудовим договором; 4) єдність існування в часі (за загальним правилом від укладення трудового договору до його припинення); 5) єдність фактичного складу (в частині зміни (модифікації) трудових правовідносин, в якості якого, як правило, виступають односторонні або двосторонні акти реалізації прав і обов'язків суб'єктів)³⁹.

У рамках цієї концепції було визначено предмет трудового права як сукупність трудових і тісно пов'язаних з ними відносин.

У 80-х рр. отримала наукове обґрунтування теорія колективних трудових правовідносин (С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський, Л.Я. Гінцбург та ін.). Вчені розглядали трудові правовідносини як загальну категорію, що включає індивідуальні та колективні правовідносини. Змістом перших є безпосередня трудова діяльність робітників і службовців, а сторонами – підприємство і працівник. Змістом других – участь трудящих в управлінні виробництвом, включаючи контроль за додержанням законодавства про працю, організація, встановлення і застосування умов праці; сторони – адміністрація та профспілковий комітет, трудовий колектив, його представницькі органи.

Так, Р.З. Лівшиць розглядав соціалістичні трудові відносини як відносини між людьми в трудовому колективі, що мають змістом застосування праці робітників і службовців. Ці відносини, включають, по-перше, індивідуальні трудові відносини за участю громадян; по-друге, колективні трудові відносини, супутні індивідуальним (відносини з участі в

³⁹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статус, 2009. – С. 708.

управлінні виробництвом, у встановленні та застосуванні умов праці та ін.). Виділення другого виду трудових відносин обумовлювалися тим, що соціалістична організація праці неможлива без участі трудящих в управлінні виробництвом, до того ж у Конституції СРСР 1977 року вперше було закріплено правовий статус трудового колективу як самостійного суб'єкта трудового права. Суб'єктами колективно-трудова відносин називалися підприємство, організація, з одного боку, та трудовий колектив або його органи – з іншого. Зміст таких відносин складали взаємовідносини сторін із участі в управлінні виробництвом, установленню і застосуванню умов праці, локальному регулюванню⁴⁰. На думку вченого, термін «колективні трудові відносини» найбільш повно виражав сутність цих відносин. Зазначення на колективний характер відносин підкреслював їх суб'єктний характер. Зазначення на трудовий характер підкреслювало нерозривний зв'язок цих відносин з трудовими відносинами робітників і службовців.

Розкриваючи сутність концепції колективних трудових відносин, Р.З. Лівшиць стверджував, що визнання колективного елементу в трудових правовідносинах дозволяє юридично охарактеризувати трудящого не тільки як працівника, але й як учасника управління виробництвом. Загальна категорія «соціалістичні трудові правовідносини», на його думку, мала два різновиду – індивідуальні та колективні трудові правовідносини⁴¹.

Пізніше Р.З. Лівшиць відніс колективні трудові відносини до відносин, які обслуговують трудові відносини. Вчений підкреслював, що сам працівник, як правило, не бере участі в цих відносинах, тому за термінологією МОП вони отримали назву колективних трудових відносин на відміну від індивідуальних трудових відносин. Трудові відносини, хоча й з деякими негативними наслідками соціального плану, можуть обійтися без

⁴⁰ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978. – С. 89, 100-113, 282-313; Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М., 1982. – С. 131-142.

⁴¹ Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М., 1982. – С. 136.

колективних відносин, але колективні відносини існують лише в якості додатку до індивідуальних відносин, вони є лише супутніми до нього⁴².

А.І. Цепін і О.В. Пятаков відзначали, що до колективних трудових відносин належать відносини з участі робітників і службовців в управлінні підприємством, з організації соціалістичного змагання, укладення колективного договору і встановлення умов праці в межах локального регулювання, з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю⁴³.

Однак у той час концепція колективних трудових відносин не отримала широкої підтримки в науці трудового права. Основний контраргумент супротивників даної концепції полягав у тому, що колективні трудові відносини за своєю природою не є трудовими, оскільки не поєднані із застосуванням здатності до праці, носієм якої завжди є лише індивід (фізична особа). Тому колективні відносини є не чим іншим, як похідними відносинами з участі працівників в управлінні підприємством (організаційно-управлінські)⁴⁴.

Пізніше ідея колективних трудових правовідносин у вітчизняній науці трудового права була розвинута А.Р. Мацюком⁴⁵ і Г.І. Чанишевою⁴⁶.

А.Р. Мацюк у монографії та докторській дисертації обґрунтував поділ трудових правовідносин на індивідуальні та колективні правовідносини. Вчений визначив поняття і систему колективних трудових правовідносин, їх місце у предметі трудового права, суб'єкти, здійснив класифікацію зазначених правовідносин.

⁴² Трудовое право России /Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. – М., 1998. – С.21.

⁴³ Цепин А.И. О коллективно-трудовых правоотношениях //В кн.: Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М.: ИГПАН СССР, 1975. – С. 80-86; Цепин А.И., Пятаков А.В. Трудовое право и трудовой коллектив. – М.: Наука, 1986. – С.95.

⁴⁴ Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.И. Проблемы общей части советского трудового права //Правоведение. – 1980. – №2. – С. 64-71; Советское трудовое право /Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. – М., 1985. – С.9-16; Трудовое право /Под ред. О.В. Смирнова. – М., 1996. – С.9-10.

⁴⁵ Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. – К.: Наукова думка, 1984. – 280 с.

⁴⁶ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. – О.: Юрид. літ., 2001. – 328 с.

Концепція колективних трудових відносин з урахуванням нових соціально-економічних факторів, нормативної бази, на підставі формування системи соціального діалогу у сфері праці, розширення договірного регулювання трудових відносин, появи нових колективних суб'єктів трудового права (організацій роботодавців, їх об'єднань, органів соціального діалогу та ін.), необхідності розробки ефективного юридичного механізму забезпечення трудових прав працівників отримала додатковий розвиток і обґрунтування в монографії та докторській дисертації Г.І. Чанишевої.

Вчений уже у нових соціально-економічних умовах дослідила колективні трудові відносини як складову предмету трудового права, визначила їх поняття, особливості та нормативну основу, охарактеризувала види і структуру колективних трудових правовідносин.

Ідея колективних трудових правовідносин підтримується сучасними дослідниками. Як відзначають А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова, концепція індивідуально-трудового і колективно-трудового правовідносин не втратила своєї актуальності у цей час. Це пов'язане з істотними відмінностями цих відносин у суб'єктному складі, змісті, об'єкті, нормативній базі їх регулювання та ін. Це дає підстави виділити у структурі галузі індивідуальне та колективне трудове право⁴⁷.

Слід відзначити, що А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова відносять до сфери дії колективного трудового права закріплені у ст. 1 Трудового кодексу Російської Федерації такі безпосередньо пов'язані з трудовими відносинами, як відносини з: організації праці та управлінню працею; соціального партнерства, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів і угод; участі працівників і професійних спілок у встановленні умов праці та застосування трудового законодавства у передбачених законом випадках; громадського і профспілкового контролю за додержанням трудового законодавства. Відносини з вирішення колективних трудових

⁴⁷ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статус, 2009. – С. 370.

спорів, на думку вчених, також тяжіють до колективного трудового права, але за своєю правовою природою відносяться до трудового процесуального права, що формується.

Г.І. Чанишева виділяє наступні види колективних трудових правовідносин з: участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією; участі трудових колективів у встановленні і зміні умов праці; ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів; виконання колективних угод і колективних договорів; діяльності професійних спілок, їх об'єднань із представництва та захисту прав та інтересів працівників; діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва та захисту прав та інтересів роботодавців; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)⁴⁸.

Розроблення теорії колективних трудових правовідносин залишається актуальним напрямком досліджень сучасної вітчизняної науки трудового права, враховуючи те, що до проекту Трудового кодексу України включено окрему Книгу шосту «Колективні трудові відносини», що свідчить про прагнення його розробників врахувати міжнародні трудові стандарти, а також позитивний законодавчий досвід зарубіжних країн.

Концепцію колективних трудових правовідносин покладено в основу теорії правовідносин у сфері соціального діалогу у сфері праці (Г.І. Чанишева). Вчений пропонує розглядати соціальний діалог у сфері праці як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями та їх представниками, органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів⁴⁹.

У 90-х рр. в умовах переходу до ринкової економіки та у зв'язку з цим необхідністю реформування трудового законодавства в науці трудового

⁴⁸ Чанишева Г.І. Поняття та види колективних трудових правовідносин //Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2015. – №1. – С.5.

⁴⁹ Чанишева Г.І. Соціальний діалог у сфері праці: концептуальні підходи /У кн.: Правова доктрина України. – У 5 т. Т.3: Доктрина приватного права України /за заг. ред. Н.С. Кузнецової. – Х.: Право, 2013. – С. 628.

права знову виникла дискусія про «широку» та «вузьку» концепції предмету галузі. «Широку» концепцію обґрунтовував П.Р. Стависький, який вважав, що трудове законодавство має стати універсальним регулятором суспільних відносин, пов'язаних із працею, де б вони не виникали і щоб не було підставою їх виникнення: трудовий договір, членство, призначення, адміністративний акт. Тобто, на думку вченого, трудове право повинно регулювати працю колгоспників, членів кооперативів, співробітників міліції та інших воєнізованих підрозділів, адвокатів, громадян, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю або працюють на підставі цивільно-правових договорів підряду, доручення, авторського договору⁵⁰.

О.С. Пашков доводив необхідність включення до сфери дії трудового права договорів підряду і доручення, а також будь-яких угод про працю, що передбачають виконання робіт незалежно від їх строку і форму оплати⁵¹.

У той самий час у науковій літературі з'явився новий термін – «працюючі власники». Вчені звернули увагу на те, що праця даних осіб характеризується самостійністю, вони самі для себе виступають роботодавцями, визначають напрям діяльності підприємства, розподіляють отриманий прибуток.

В.І. Нікітинський і Т.Ю. Коршунова вважали, що до предмету трудового права, крім відносин найманої праці, також входять трудові відносини співвласників, які не засновані на застосуванні найманої праці⁵². На думку вчених, у господарських товариствах трудові відносини працюючих власників виникають із складного фактичного складу, що включає трудовий договір і договір про членство або акт прийняття у члени організації. Хоча трудові відносини громадян, засновані на членстві, мають

⁵⁰ Реформа трудового законодательства в СССР: Всесоюзная научная конференция //Социалистический труд. – 1991. – №5. – С.92.

⁵¹ Пашков А.С. Проект нового Трудового кодекса //Государство и право. – 1995. – №3. – С. 80.

⁵² Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю., Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников //Государство и право. – 1992. – №6. – С.54-55; Глазырин В.В. Особенности правового регулирования труда в негосударственных организациях. Ч.1 //Библиотека журнала «Кадры». – 1995. – №42. – С.14.

свої особливості, вони не впливають на сутність цих відносин, які залишаються за своєю природою трудовими.

О.С. Пашков вважав, що у таких випадках достатньо установчого договору про сумісну діяльність, якщо він містить необхідні умови праці члена організації⁵³.

Інші вчені зазначали, що плюралізм форм власності породжує різні спеціальні підстави виникнення трудових відносин: традиційний трудовий договір на державних підприємствах; договір трудового найму на приватних і договір про працю на корпоративних підприємствах⁵⁴.

Не всі вчені підтримали ідею включення до предмету трудового права трудових відносин за участю працюючих власників. А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова звернули увагу на некоректність вираження «працюючий власник». На думку вчених, це поняття певною мірою може бути застосоване до індивідуального підприємця, який працює на власному обладнанні. Це залишає його за межами предмету трудового права. Ані акціонери, ані члени виробничих кооперативів, ані учасники господарських товариств не є власниками майна даних організацій. Власником майна організації є юридична особа, а названі учасники як суб'єкти цивільного права наділені зобов'язальними правами⁵⁵.

Слід відзначити, що трудові відносини працюючих власників частково підпадають під сферу дії чинного трудового законодавства, хоча сам термін у ньому не застосовується. Відповідно до частини другої ст. 3 КЗпП особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. Трудове законодавство поширюється на

⁵³ Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики //Государство и право. – 1993. – №6. – С. 60.

⁵⁴ Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве. – Пермь, 1992. – С.85-92; Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. – Л., 1991. – С. 124.

⁵⁵ Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статус, 2009. – С. 371-372.

даних працівників, як це передбачено частиною другою ст. 3, в частині гарантій щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів.

У літературі звертається увага на невдале формулювання «особливості праці», оскільки необхідно вести мову про особливості регулювання праці⁵⁶. На нашу думку, більш точним є формулювання «особливості регулювання трудових відносин», оскільки трудовим правом регулюються саме відносини, а не праця. Ці особливості стосуються регулювання робочого часу і часу відпочинку, умов визначення трудової функції, переведення на іншу роботу, підстав і порядку відсторонення від роботи, припинення членських відносин, дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

Пленум Верховного Суду України у п.35 постанови №9 від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів»⁵⁷ роз'яснив, що при вирішенні трудових спорів членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств судам слід мати на увазі, що:

1) трудові відносини в селянському (фермерському) господарстві визначаються й регулюються його членами (ст. 23 Закону України «Про селянське (фермерське) господарство»), а в кооперативах і колективних сільськогосподарських підприємствах можуть бути визначені законодавством про них або їх статутами в передбачених ч.2 ст. 3 КЗпП межах особливості праці їх членів;

2) чинне законодавство не поширює на випадки виключення з членів кооперативів або колективних сільськогосподарських підприємств, звільнення їх із певних посад (роботи), переведення на іншу роботу норми КЗпП, що регулюють переведення на іншу роботу, підстави й порядок припинення трудового договору, в тому числі статті 43, 252 цього Кодексу. Спори з цих питань належить вирішувати виходячи з відповідних норм

⁵⁶ Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю /15-те вид., допов. і переробл. – К.: Алерта, 2013. – С.17.

⁵⁷ Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховної Ради України №9 від 06.11.1992 //Бюлетень законодавства та юридичної практики України. – 2011. – №12.

законодавства про кооперативи й зазначені підприємства або з норм їх статутів чи інших нормативних актів;

3) якщо актами чинного законодавства про кооперативи й колективні сільськогосподарські підприємства або їх статутами чи іншими нормативно-правовими актами врегульовано питання про трудову дисципліну, види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, то слід виходити з цих актів, а не із загальних положень КЗпП;

4) у справах про оплату членам кооперативу чи підприємства вимушеного прогулу в зв'язку з їх незаконним виключенням, звільненням з посади (роботи), переведенням на іншу роботу тощо правила п. 8 ст. 134 і ст. 237 КЗпП застосовуються до винних у цьому посадових осіб, притягнутих до участі у справі на підставі ст. 109 ЦПК, у тому разі, коли питання щодо їх матеріальної відповідальності не врегульовано статутами чи іншими внутрішньогосподарськими нормативно-правовими актами, які мають застосовуватися в таких випадках.

Водночас звернення до законів, якими регулюються трудові відносини членів колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, сільськогосподарських кооперативів свідчить про недосконалість їх відповідних норм, що стосуються регулювання трудових відносин зазначених категорії працюючих осіб. Так, відповідно до частини першої ст. 19 Закону України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» від 14 лютого 1992 року⁵⁸ трудові відносини членів підприємств регулюються цим Законом і статутом підприємства, а громадян, які працюють за трудовим договором або контрактом, – законодавством про працю України.

По-перше, слід звернути увагу на суперечності між частиною першою ст. 19 зазначеного Закону та частиною другою ст. 3 КЗпП, яка передбачає

⁵⁸ Про колективне сільськогосподарське підприємство: Закон України від 14.02.1992 №2114-ХІІ //Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №20. – Ст. 272.

часткове поширення на членів колективних сільськогосподарських підприємств норм трудового права.

По-друге, у ст. 19 Закону України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» міститься невелика кількість норм, що регулюють трудові відносини членів зазначених підприємств (ці норми стосуються здебільшого регулювання оплати праці), а у статутах колективних сільськогосподарських підприємств відповідні норми зазвичай взагалі відсутні. Тому на практиці до регулювання трудових відносин членів сільськогосподарських підприємств за аналогією все рівно застосовуються норми КЗпП та інших актів трудового законодавства.

Згідно з частиною другою ст. 27 «Трудові відносини у фермерському господарстві» Закону України «Про фермерське господарство» від 19 червня 2003 року⁵⁹ трудові відносини членів фермерського господарства регулюються Статутом, а осіб, залучених до роботи за трудовим договором (контрактом), – законодавством про працю України. Оскільки відповідні норми практично відсутні у статутах фермерських господарств, то на практиці для регулювання трудових відносин членів фермерських господарств за аналогією застосовуються норми КЗпП.

Уже в іншому Законі України «Про кооперацію» законодавець виправив помилки, допущені у зазначених вище законах, про виключення із сфери дії трудового законодавства членів колективних сільськогосподарських підприємств та фермерських господарств у разі відсутності відповідних норм у їх статутах. Так, відповідно до частини першої ст. 35 Закону України «Про кооперацію» від 10 липня 2003 року⁶⁰ трудові відносини в кооперативних організаціях регулюються цим Законом, законодавством про працю, статутами кооперативних організацій та правилами їх внутрішнього трудового розпорядку.

⁵⁹ Про фермерське господарство: Закон України від 19.06.2003 №973-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №45. – Ст. 363.

⁶⁰ Про кооперацію: Закон України від 10.07.2003 №1087-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №5. – Ст. 35.

Таким чином, трудові правовідносини як правова категорія не пов'язуються тільки з несамостійною, залежною найманою працею. У разі застосування самостійної, незалежної праці також виникають трудові відносини, але їх правовий режим застосування праці відповідних працюючих осіб істотно відрізняється від умов, передбачених законодавством про працю.

У зв'язку з цим не можна виключати «працюючих власників» із понятійно-категоріального апарату трудового права. Дискусію щодо них не слід вважати безплідною, як відзначають А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова⁶¹. Категорія «працюючі власники» застосовується у науковій та навчальній літературі⁶² та дозволяє ще більш чітко окреслити сферу дії трудового законодавства.

Останнім часом у західних країнах спостерігається так звана експансія трудового права, яка, як відзначає І.Я. Кисельов, проявляється в тому, що норми трудового законодавства застосовуються субсидіарно в тих сферах суспільних відносин, які були і залишаються предметом інших галузей права: цивільного, сімейного, адміністративного, кримінально-виконавчого⁶³. Норми трудового права усе більше поширюються на відносини, що пов'язані з працею, але прямо не відносяться до найманої, залежної та колективної праці. Йдеться про те, що чимало норм і навіть інститутів трудового права поширюються нині на автономних (незалежних) працівників: ремісників та інших дрібних виробників, дрібних торговців, осіб вільних професій, на членів виробничих кооперативів, працівників сімейних підприємств, на учасників господарських товариств, на державних чиновників, на поліцейських і військовослужбовців та навіть на осіб, які відбувають

⁶¹ Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статус, 2009. – С. 372.

⁶² Трудове право України: Підручник /За заг. ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.; Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с; Трудове право України: навч.-метод. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2013. – 402 с та ін.

⁶³ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – С. 80.

кримінальне покарання за вироком суду і займаються працею у виправних установах⁶⁴.

Багато юристів на Заході переконані в тому, що подальша експансія трудового права та інші зміни у правовій надбудові в умовах постіндустріального суспільства приведуть у кінцевому підсумку до істотної зміни предмету трудового права, до поширення його на всі види суспільно-корисної діяльності, що включають як залежну, так і незалежну працю. Поняття «трудова діяльність» як об'єкт трудового права в перспективі буде замінено більш широким поняттям «професійна діяльність», що включає всі види соціально-корисної активності.

У зв'язку з цим сучасними дослідниками знову обговорюються дві концепції змісту предмету трудового права – «вузька» і «широка». Прибічники вузької сфери дії трудового права вважають його предметом відносини із застосування найманої, залежної та колективної праці, тобто передусім праці найманих осіб, зайнятих у всіх галузях народного господарства, праці державних і муніципальних службовців, співробітників правоохоронних органів, інших воєнізованих працівників, які працюють на державу, з урахуванням особливостей, передбачених спеціальним законодавством по видах служби.

Прибічники широкої концепції предмету трудового права вважають такими, що входять до предмету трудового права й ті суспільні відносини, які останнім часом усе більше стали регулюватися нормами трудового права в результаті його експансії.

У сучасній вітчизняній науці трудового права сформульовані дві концепції предмета даної галузі. Найбільш поширеною в науковій та навчальній літературі є концепція «трудові відносини та тісно пов'язані з ними відносини». Так, представники львівської школи трудового права визначають предмет галузі як комплекс суспільних відносин, основу якого

⁶⁴ Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – С.15.

складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, які тісно пов'язані з трудовими відносинами та існують для забезпечення функціонування останніх. До відносин, тісно пов'язаних із трудовими, вчені відносять відносини працевлаштування; відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації та перекваліфікації; відносини з вирішення трудових спорів і відносини соціального партнерства та встановлення умов праці⁶⁵.

Представники харківської школи до предмету трудового права відносять трудові відносини, а також відносини, тісно пов'язані з трудовими. Це відносини у сфері працевлаштування, організації та управління працею, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, соціального партнерства, встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Відносини, тісно пов'язані з трудовими, у свою чергу, поділяються на відносини, які: а) передують, б) супроводжують та в) впливають із трудових⁶⁶.

Існують різні погляди на перелік і зміст відносин, тісно пов'язаних з трудовими, але всі автори дотримуються тієї точки зору, що внаслідок їх нерозривного зв'язку з власне трудовими відносинами, вони також відносяться до предмету трудового права. Втім, жодна інша галузь права не знає такої класифікації суспільних відносин, що складають її предмет. Практично всі інші галузі мають предмет регулювання у вигляді кола однорідних суспільних відносин.

Інші вчені у предметі трудового права України виділяють індивідуальні та колективні трудові відносини. Такий підхід слід визнати виправданим з теоретичної та практичної точок зору.

⁶⁵ Трудове право України: Академічний курс: Підр. для студ. юрид. спец. вищ.навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – С.20-21.

⁶⁶ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., переробл. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С.16-17.

На Заході є загальновизнаним, що трудове правовідношення являє собою органічну єдність трьох типів юридичних відносин: індивідуального, колективного і організаційного.

Головним стрижнем сукупного трудового правовідношення є індивідуальне трудове правовідношення, що юридично оформлює застосування праці конкретного працівника, який реалізує свою робочу силу.

Колективне трудове правовідношення виникає у зв'язку з діяльністю профспілок на ринку праці та на виробництві. Серед відносин профспілок з роботодавцями (їх організаціями) виділяються відносини з укладення від імені працівників колективних договорів з роботодавцями. Сторонами колективних трудових відносин із встановлення умов праці, розгляду колективних трудових спорів визнаються профспілки або інші організації працівників, наприклад, органи трудового колективу, і роботодавці (їх організації). Про колективні трудові відносини пишуть учені Франції, Великої Британії, Бельгії та інших країн. У деяких країнах діють спеціальні закони (наприклад, Закон Португалії про регулювання колективних трудових відносин 1979 р.)⁶⁷.

І, нарешті, організаційні трудові правовідносини виникають у зв'язку з втручанням держави в діяльність профспілок та її прагненням контролювати цю діяльність (реєстрація профспілок у державному органі, обов'язок звітності профспілок перед державою і т. ін.) або державною діяльністю з посередництва у працевлаштуванні.

Таким чином, становлення та розвиток вчення про трудові правовідносини відбувалось протягом тривалого часу в різні історичні періоди. Видається доцільним виділити три етапи становлення і розвитку даного вчення: дорадянський, радянський і пострадянський (сучасний).

Протягом дорадянського періоду теорія трудових правовідносин лише почала розроблятися, оскільки вчення про трудові правовідносини

⁶⁷ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Издат. гр. НОРМА – ИНФРА. М, 1998. – С. 148.

формувалося одночасно із становленням вчення про трудовий договір. До останніх належать, наприклад, правовідносини, що виникають у зв'язку з притягненням до різних видів юридичної відповідальності за порушення законодавства про працю.

1.2. Індивідуальні трудові правовідносини у системі правовідносин у сфері праці

Трудові відносини, про які йшлося у попередньому підрозділі, будучи врегульованими нормами трудового права, набувають форми правовідносин і утворюють певну систему, яка одними вченими називається правовідносинами у сфері трудового права, іншими – правовідносинами у сфері праці.

С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко визначають правовідносини у сфері трудового права як відносини між суб'єктами трудового права, що врегульовані нормами трудового права та полягають у взаємозв'язку суб'єктивних трудових прав та юридичних обов'язків, передбачених нормами трудового права⁶⁸.

На нашу думку, правовідносини у сфері праці можна визначити як врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення їх суб'єктами трудових прав та виконання кореспондуючих ним трудових обов'язків відповідно до чинного законодавства.

С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко відзначають, що видам суспільних відносин, що складають предмет трудового права України, відповідають і певні види правовідносин у сфері трудового права, до яких вчені відносять: трудові; із зайнятості та працевлаштування; організації та управління працею; щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; пов'язані з матеріальною відповідальністю працівників і

⁶⁸ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С.182.

роботодавців; із соціального партнерства; встановлення умов праці; з розгляду трудових спорів та з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю⁶⁹.

При цьому вчені відзначають, що центральне місце в системі правовідносин у сфері трудового права належить трудовим правовідносинам.

Складові системи правовідносин у сфері праці напряму пов'язані зі змістом предмету трудового права. У науці трудового права ще з часів його становлення йшлося про складну структуру предмету галузі, на що звертав увагу І.С. Войтинський. Вчений досліджував, крім трудових відносин, ще колективно-договірні відносини, відносини з розгляду трудових спорів та ін.

М.Г. Александров до предмету трудового права включав крім трудових похідні від них відносини з нагляду і контролю за охороною праці, відносини з розгляду трудових спорів, відносини між профспілкою та адміністрацією, а також соціально-забезпечувальні відносини⁷⁰.

Вчений першим виділив таку ознаку похідних від трудових відносин, як обумовленість похідних відносин трудовим відношенням. Він зазначав, що під похідними від трудових правовідносин слід розуміти такі правовідносини, наявність яких передбачає існування у сьогоденні, майбутньому та минулому трудових правовідносин, без яких буття цих (похідних) відносин було б позбавлене сенсу або взагалі було неможливе⁷¹.

Л.Я. Гінцбург визначив ще одну важливу ознаку похідних від трудових правовідносин, а саме те, що похідні відносини в своєму суб'єктному складі мають лише одного з учасників трудових відносин: або працівника, або роботодавця. Іншим учасником виступає третя організація в особі профспілкового органу, органу з працевлаштування, органу контролю і нагляду за додержанням трудового законодавства та ін.⁷²

⁶⁹ Там само.

⁷⁰ Александров Н.Г., Пашерстник А.Е. Советское трудовое право. – М., 1952. – С.20.

⁷¹ Советское трудовое право /Под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1963. – С.174.

⁷² Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Изд-во «Наука», 1977. – С.159-160.

Ці ознаки зберігають своє значення і у теперішній час з єдиною поправкою відносно того, що суб'єктами похідних від трудових правовідносин можуть бути і представники працівників і роботодавців, визначені міжнародними актами та чинним законодавством України.

У подальшому в науці трудового права застосовувалися різні терміни для іменування інших безпосередньо пов'язаних з трудовими відносин, що складають предмет трудового права: «похідні від трудових», «суміжні з трудовими», «тісно пов'язані з трудовими», «нерозривно пов'язані з трудовими», «такі, що примикають до трудових». Вчені по-різному визначали перелік зазначених відносин та їх зміст.

Розбіжності серед науковців пояснюються відсутністю законодавчого визначення повного переліку відносин, що регулюються чинним КЗпП. Відповідно до частини першої ст. 1 КЗпП Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Отже, у даній статті застосовуються терміни «трудова відносина», «всі працівники», «працездатна людина», які слід визнати оціночними, оскільки їх зміст не розкривається в жодній статті КЗпП. Той самий термін «трудова відносина» застосовується й у частині першій ст. 3 «Регулювання трудових відносин» КЗпП, хоча з більш повним переліком працівників. Йдеться про трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Застосування оціночних понять в юридичній термінології є нерідким явищем. С.Ю. Головіна розглядає оціночні поняття як поняття з частково визначеною родо-видовою характеристикою, визначення яким дати або

неможливо, або вкрай важко⁷³. Як слушно зауважує С.В. Вишновецька, використання оціночних понять ускладнює правозастосування, створює труднощі для юридичної кваліфікації, наприклад, визнання роботи рівноцінною, яка повинна бути надана незаконно звільненому працівникові, визнання наявності факту дискримінації в трудових відносинах. Покладатись у всіх випадках на судову практику навряд чи виправдано. Такі проблеми повинні вирішуватись законодавчим шляхом⁷⁴

Слід відзначити, що на відміну від КЗпП України, у трудових кодексах пострадянських країн чітко закріплено коло суспільних відносин, що ними регулюються. Так, більш чітко порівняно з КЗпП України визначено коло відносин, що регулюються кодексом, у ст. 4 Трудового кодексу Республіки Білорусь⁷⁵, згідно з якою Трудовий кодекс регулює трудові відносини, засновані на трудовому договорі, а також відносини, пов'язані з:

- 1) професійною підготовкою працівників на виробництві;
- 2) діяльністю профспілок та об'єднань наймачів;
- 3) веденням колективних переговорів;
- 4) взаємовідносинами між працівниками (їх представниками) та наймачами;
- 5) забезпеченням зайнятості;
- 6) контролем і наглядом за додержанням законодавства про працю;
- 7) державним соціальним страхуванням;
- 8) розглядом трудових спорів.

У частині другій ст. 4 ТК Республіки Білорусь також закріплюється важлива норма про те, що трудові та пов'язані з ними відносини, засновані на членстві (участі) в організаціях будь-яких організаційно-правових форм, регулюються цим Кодексом та іншим законодавством про працю. Інше (за

⁷³ Головина С.В. Понятийный аппарат трудового права: Автореф. дисс. ...докт. юрид. наук. – Екатеринбург, 1998. – С.36.

⁷⁴ Вишновецька С.В. Основні положення Трудового кодексу України /С.В. Вишновецька //У кн.: Кодифікація трудового законодавства України: [Монографія] /Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.Я. Ярошенка. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. – С.60.

⁷⁵ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №263-3 //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – №80. – Ст.2/70.

виключенням норм, які погіршують становище членів (учасників) організацій порівняно із законодавством про працю) може встановлюватися в установчих документах і локальних нормативних правових актах цих організацій.

Крім того, ТК Республіки Білорусь закріплюються особливості застосування Кодексу до трудових та інших пов'язаних з ними відносин окремих категорій працівників (ст. 5), а також відносини, що не підпадають під дію Кодексу (ст. 6).

Відповідно до частини другої ст. 1 Трудового кодексу РФ основними завданнями трудового законодавства є створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, а також правове регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин із:

- організації праці та управління працею;
- працевлаштування у даного роботодавця;
- професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у даного роботодавця;
- соціального партнерства, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів і угод;
- участі працівників і професійних спілок у встановленні умов праці та застосування трудового законодавства у передбачених законом випадках;
- матеріальної відповідальності роботодавців і працівників у сфері праці;
- нагляду і контролю (в тому числі профспілковому контролю) за додержанням трудового законодавства (включаючи законодавство про охорону праці) та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права;
- вирішення трудових спорів;
- обов'язкового соціального страхування у випадках, передбачених федеральними законами⁷⁶.

⁷⁶ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 5-е, испр., доп. и перераб. /отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2011. – С.17-18.

Законодавчий досвід пострадянських країн у частині закріплення суспільних відносин, що регулюються кодексами, представляє інтерес для національного законодавця.

Відсутність законодавчого закріплення чіткого переліку суспільних відносин, що регулюються трудовим законодавством, підштовхувало науковців здійснювати різні класифікації зазначених відносин, висловлювати різні думки щодо критеріїв структурування предмету трудового права, переліку відносин, похідних від трудових, а також їхнього змісту.

До вже сталої класифікації похідних від трудових відносин на відносини, що передують трудовим, відносини, супутні трудовим, та відносини, що сліднують за трудовими, вчені пропонували інші критерії їх класифікації.

Так, Л.О. Сироватська виділяла три групи трудових відносин: власне-трудова, що виникають у його сторін; відносини, тісно пов'язані з трудовими, але при іншому суб'єктному складі; відносини між суб'єктами трудових відносин, які виникають лише при певних обставинах (наприклад, із відшкодування шкоди, заподіяної працівником підприємству⁷⁷.

О.І. Процевський класифікує суспільні відносини, що є предметом трудового права, на чотири групи: а) відносини, які виникають в результаті реалізації громадянами здатності до праці; б) відносини, які забезпечують охорону і розвиток трудової діяльності працівників; в) відносини, які виникають в результаті неналежного виконання трудових обов'язків сторонами трудових і тісно пов'язаних з ними відносин; г) організаційно-управлінські відносини, в яких беруть участь представники працівників, профспілки та трудовий колектив, а також суб'єкти соціального партнерства, діалогу⁷⁸.

О.І. Процевський визначив предмет трудового права, виходячи із загальної та конкретної ознак, тобто за характером праці і його

⁷⁷ Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. – М., 1974. – С.174.

⁷⁸ Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія /О.І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – С.119.

властивостями (внутрішній зв'язок) та із наявності трудового договору (зовнішній зв'язок).

В.І. Попов класифікує відносини, що складають предмет трудового права, на власне трудові, майново-трудова та організаційно-трудова⁷⁹.

Пізніше вчений запропонував виділяти в предметі трудового права чотири блоки відносин: 1) трудові; 2) організаційно-трудова; 3) майново-трудова та 4) процедурно-процесуально-трудова⁸⁰. Дану класифікацію навряд чи можна визнати вдалою, оскільки в ній має місце порушення єдності особистісної, організаційної та майнової ознак трудових правовідносин.

М.В. Молодцов зазначав, що суспільна організація праці охоплює не тільки відносини, в які люди вступають безпосередньо для реалізації своєї здібності до праці, для здійснення трудових процесів, а й усі інші відносини, що забезпечують безперервне функціонування і розвиток суспільної організації праці: з формування, розвитку і розподілу робочої сили, забезпечення її відтворення. У структурі предмету трудового права вчений виділяв три великі групи відносин: 1) з участі у суспільній праці, що складаються з трьох блоків відносин (з використання робочої сили, з відтворення робочої сили, з розподілу і перерозподілу робочої сили; 2) з розгляду трудових спорів; 3) з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю⁸¹.

На думку А.В. Кузьменко, у структурі предмету трудового права доцільно виділяти не тільки індивідуальні та колективні відносини, але й допоміжно-забезпечувальні відносини⁸². До останніх вчений відносить відносини за участю держави, покликані сприяти реалізації взаємних прав і обов'язків первинних суб'єктів трудового права (працівників, роботодавців) і які характеризуються безспірним превалювання публічних засад у регулюванні відносин.

⁷⁹ Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. – Иркутск, 1985. – С.31-39.

⁸⁰ Попов В.И. Проблемы трудового права России. – М., 2003. – С.13.

⁸¹ Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. – М.: Юрид. лит., 1985. – С.49-49.

⁸² Кузьменко А.В. Предмет трудового права России. – М., 2005. – С.46-51.

Дана класифікація не позбавлена недоліків у частині допоміжно-забезпечувальних відносин, які видаються досить різномірними, оскільки об'єднують публічний нагляд і контроль, розгляд трудових спорів судом та ін.).

Вчені кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого підтримують поділ відносин у предметі трудового права на трудові й ті, що тісно пов'язані з ними. Така класифікація, як зазначають вчені, заснована на причетності відносин до самого процесу праці, дозволяє із усієї сукупності відносин виділити головний феномен трудового права – трудові правовідносини.

На думку харківських вчених, правовідносини у сфері праці, пов'язані з трудовими відносинами, можна класифікувати:

- а) залежно від кількості суб'єктів – на індивідуальні та колективні;
- б) залежно від змісту – на матеріальні, процедурні і процесуальні;
- в) залежно від співіснування з трудовими у часі – на ті, що передують трудовим (наприклад, відносини з працевлаштування), існують разом з трудовими (відносини з притягнення до дисциплінарної або матеріальної відповідальності), слідує за трудовими (відносини з розгляду трудових спорів про поновлення на роботі)⁸³.

У навчальній літературі зустрічається ще одна класифікація правовідносин, безпосередньо пов'язаних із трудовими: за суб'єктом – індивідуальні (індивідуальні трудові спори, працевлаштування) і колективні (колективний договір: працівники і роботодавець; колективна угода: профспілка – організація роботодавців – орган виконавчої влади). За змістом виділяють організаційно-управлінські та юрисдикційні правовідносини. За критерієм співіснування в часі з трудовими правовідносинами безпосередньо пов'язані з ними правовідносини виділяють як такі, що передують, такі, що є супутніми, і такі, що слідує за власне трудовими⁸⁴.

⁸³ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 13-14.

⁸⁴ Трудовое право: учебник для бакалавров /отв. ред. К.Н. Гусов. – Москва: Проспект, 2015. – С. 135-136.

Точка зору харківських учених про належність колективних трудових правовідносин до правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими або похідних від них, викликає заперечення. Як видається, у даному випадку має місце змішування двох різних класифікацій правовідносин у сфері праці. Крім того, не можна погодитися з виділенням серед правовідносин у сфері праці, пов'язаних із трудовими, індивідуальних правовідносин, оскільки самі трудові правовідносини є не чим іншим, як індивідуальними трудовими правовідносинами.

Своєрідну позицію щодо предмету трудового права зайняли автори підручника «Курс порівняльного трудового права», які вважають, що предмет трудового права повинні складати: суспільні відносини з працевлаштування; трудові відносини в широкому розумінні, тобто відносини з реалізації здібності людини праці у різних організаційно-правових формах (залежна праця за наймом, незалежна професійна діяльність, фрілансерство (надання послуг на замовлення), трудова діяльність працюючих власників тощо); виробничі відносини, тобто відносини з організації роботодавцем праці працівників та управління спільним процесом праці; відносини з професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві; відносини виробничої демократії, тобто відносини з участі працівників, їх колективів та органів представництва в управлінні виробництвом, встановленні умов праці, захисті прав і законних інтересів працівників; відносини з охорони праці та створення для працівників безпечного і комфортного виробничого середовища; процесуальні відносини, тобто відносини з вирішення трудових спорів; відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; охоронні відносини, тобто відносини з реалізації примусових заходів та запобігання правопорушенням у сфері суспільної організації праці⁸⁵.

⁸⁵ Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – С.175-176.

Даний підхід відрізняється від уже традиційного виділення в предметі трудового права трудових та похідних від трудових відносин. Однак слід звернути увагу на те, що у досить широкому колі зазначених суспільних відносин поза увагою вчених залишаються більшість колективних трудових відносин. Так, у наведеному переліку зазначено лише про один вид колективних трудових відносин, а саме відносини з участі працівників, їх колективів та органів представництва в управлінні виробництвом, встановленні умов праці, захисті прав і законних інтересів працівників. Це саме зауваження слід висловити і щодо наведених вище точок зору відносно предмету трудового права.

Інші науковці традиційно виділяють у предметі трудового права трудові та тісно пов'язані з трудовими відносинами, не здійснюючи класифікацію останніх, а виокремлюють їх ознаки. Так, А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова вслід за М.Г. Александровим і Л.Я. Гінцбургом вважають, що пов'язані з трудовими відносинами відповідають наступним двом ознакам: 1) ці відносини обумовлені трудовим відношенням та існують постільки, оскільки існує саме трудове відношення; 2) похідні відносини у своєму суб'єктному складі мають тільки одного з учасників трудового відношення⁸⁶.

Отже, слід констатувати, що більшість учених-трудова розглядають правовідносини у сфері праці (або трудового права) як трудові правовідносини та похідні від них правовідносини. До останніх відносять такі: правовідносини з працевлаштування; правовідносини з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства; правовідносини з управління працею (організаційно-управлінські правовідносини). Деякі дослідники до кола похідних від трудових правовідносин включають ще правовідносини з професійної підготовки і підвищення кваліфікації, правовідносини з матеріальної, а в деяких випадках й із дисциплінарної відповідальності.

⁸⁶ Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статус, 2009. – С. 378.

На нашу думку, класифікація правовідносин у сфері праці є можливою за різними підставами. Залежно від предмету правового регулювання можна виділити трудові (трудоправові) правовідносини, що належать до сфери трудового права, та правовідносини іншої галузевої належності.

Залежно від змісту правовідносини у сфері праці можна класифікувати на матеріальні та процесуальні. Як відзначав О.С. Пашков, на відміну від матеріальних, процесуальні відносини завжди виникають за участю органів спеціальної юрисдикції, уповноважених законом на розгляд спору⁸⁷.

Залежно від суб'єктного складу систему правовідносин у сфері праці утворюють три групи правовідносин: індивідуальні трудові правовідносини, колективні трудові правовідносини, наглядово-контрольні та трудові процесуальні правовідносини.

В індивідуальних трудових правовідносинах реалізується індивідуальний (приватний) інтерес. У колективних трудових правовідносинах переслідуються корпоративні інтереси окремих соціальних груп. Оскільки зазначені правовідносини функціонують у рамках соціального діалогу, то інакше можуть іменуватися правовідносинами із соціального діалогу у сфері праці. У наглядово-контрольних та юрисдикційних правовідносинах реалізуються загальносоціальні інтереси. Зазначені правовідносини виникають у процесі здійснення державними органами наглядово-контрольних та юрисдикційних функцій у сфері праці.

В юридичній літературі пропонується правовідносини у сфері праці поділяти на приватні та публічні⁸⁸. При цьому вчені виходять із того, що суб'єктивні права поділяються на приватні та публічні, а відтак і правовідносини у сфері праці можна поділити на приватні та публічні. До публічних правовідносин відносять передусім ті, суб'єктом яких виступає держава, що діє як організація публічної влади. Найбільш очевидним

⁸⁷ Трудовое право России: учебник /под ред. А.С. Пашкова. – СПб., 1993. – С.28, 29.

⁸⁸ Трудовое право России: учебник для бакалавров /под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – 4-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт ; ИД Юрайт, 2012. – С. 83; Трудовое право России: учебник /под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. – С.102.

прикладом таких відносин є відносини, які виникають у зв'язку зі здійсненням державного нагляду за додержанням законодавства про працю. До публічних відносять також правовідносини, що виникають у рамках соціального партнерства. Прикладом приватного правовідношення у сфері трудового права називають, із певними застереженнями, відношення, в рамках якого реалізується здатність до праці (трудове правовідношення).

Дана класифікація також заслуговує на увагу. Ще Л.С. Таль виділяв приватне промислове (трудове) право та публічне промислове (трудове) право, при чому останнє регулювало виключно похідні відносини⁸⁹. Тому індивідуальні трудові відносини можуть іменуватися ще й приватними.

Виділення у структурі предмету трудового права індивідуальних та колективних трудових відносин підтримується не тільки науковцями. Дана концепція предмету трудового права одержала відображення у трудових кодексах деяких пострадянських країн. Так, відповідно до частини першої ст. 1 Трудового кодексу Республіки Вірменія⁹⁰ даний Кодекс регулює колективні та індивідуальні трудові відносини, встановлює підстави виникнення, зміни і припинення та здійснення цих відносин, права і обов'язки, відповідальність сторін трудових відносин, а також умови забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників.

Згідно з частиною першою ст. 2 Трудового кодексу Республіки Молдова⁹¹ цей Кодекс регулює сукупність індивідуальних і колективних трудових відносин, контроль застосування норм у цій сфері, трудову юрисдикцію, а також інші відносини, безпосередньо пов'язані з трудовими.

У трудових кодексах інших пострадянських країн індивідуальні трудові відносини окремо не виділяються у колі суспільних відносин, що регулюються. Однак далі у кодексах містяться окремі розділи, присвячені регулюванню зазначених відносин. Так, відповідно до частини першої ст. 1

⁸⁹ Таль Л.С. Очерки промышленного права. – М., 1916. – С.1-2; Он же. Очерки промышленного рабочего права. – М., 1918. – С.2-3.

⁹⁰ Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года №НО-124.

⁹¹ Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года //Monitorul Oficial. – 29 июля 2003 года. – №159-162. – Ст.648.

Трудового кодексу Грузії цим Кодексом регулюються трудові та безпосередньо пов'язані з ними відносини на території Грузії, якщо вони не регулюються іншим чином іншим спеціальним законом або міжнародними договорами Грузії. При цьому Розділ II ТК Грузії іменується «Індивідуальні трудові відносини».

Аналогічна конструкція закріплена й у Трудовому кодексі Республіки Білорусь, який містить окремий Розділ II «Загальні правила регулювання індивідуальних трудових та пов'язаних з ними відносин». Даний Розділ включає 17 глав, присвячених регулюванню укладення, зміни та припинення трудового договору, закріпленню обов'язків працівників і наймачів, регламентації заробітної плати, обчислення середнього заробітку, норм праці та відрядних розцінок, гарантій і компенсацій, робочого часу, часу відпочинку та ін.

У Трудовому кодексі Киргизької Республіки⁹² також виокремлюються індивідуальні та колективні трудові відносини. Зокрема, ст. 21 «Види суб'єктів трудових відносин» передбачені окремо суб'єкти індивідуальних трудових відносин та суб'єкти колективних трудових відносин.

Індивідуальні трудові правовідносини в системі правовідносин у сфері праці займають визначальне місце, а колективні трудові правовідносини стосовно зазначених правовідносин відіграють допоміжну роль. Індивідуальні та колективні трудові правовідносини тісно взаємопов'язані і не можуть існувати відокремлено. Водночас зазначені правовідносини відрізняються один від одного за характерними ознаками, нормативною базою, принципами правового регулювання, суб'єктним складом, змістом, підставами виникнення, зміни та припинення, рівнями, на яких вони виникають і функціонують.

⁹² Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20 августа 2004 года. – №67-70.

1.3. Поняття та види індивідуальних трудових правовідносин

У Доповіді V (1) «Трудові відносини» на 95-й сесії Міжнародної конференції праці 2006 року зазначається, що трудові відносини є правовим поняттям, яке широко застосовується в країнах світу для позначення відносин між особою, яка називається «найманим працівником» (якого часто іменують «трудящим») та «роботодавцем», для якого «працівник» виконує роботу на певних умовах в обмін на винагороду.

МОП розглядає трудові правовідносини як поняття, що створює правові зв'язки між особою, яка називається «найманий працівник», та іншою особою, яка називається «роботодавець», якому вона чи він віддає свою працю або надає послуги на певних умовах за винагороду. Зазначається, що самостійна зайнятість і незалежна праця, засновані на комерційній зайнятості та цивільних договорах підряду, за визначенням не входять до сфери дії трудових відносин і, відповідно, трудового законодавства.

У Рекомендації МОП №198 про трудові правовідносини 2006 року зазначається, що в умовах глобалізації, існування тіньових відносин у сфері праці, коли немає ясності щодо прав та обов'язків сторін, коли робляться спроби скрити наявність індивідуальних трудових відносин або коли є невизначеність стосовно існування індивідуальних трудових правовідносин, включаючи працюючих жінок, молодих працівників, літніх працівників, працівників неформальної економіки, трудящих-мігрантів тощо, – в законодавстві держав мають бути чітко визначені юридичні ознаки індивідуальних трудових правовідносин, конкретні показники.

Юридичні ознаки індивідуальних трудових правовідносин мають бути відображені передусім у понятті зазначених правовідносин. Для формулювання поняття індивідуальних трудових правовідносин слід звернутися до визначення поняття правовідносин у теорії права.

У сучасній юридичній літературі поширеним є визначення правовідношення як врегульованого нормою права суспільного відношення. Як відзначають вчені кафедри теорії держави і права Національного університету «Одеська юридична академія», дане визначення, на жаль, не відображує того факту, що кожна людина є самоцінністю. На думку вчених, більш точним є наступне визначення правовідношення: це відношення між людьми, яке є правовим вираженням економічних, політичних, сімейних та інших суспільних відносин, учасники яких мають взаємні права і обов'язки та реалізують їх у порядку, гарантованому та охоронюваному державою⁹³.

О.Ф. Скакун визначає більш традиційно правовідносини як врегульовані нормами права і забезпечувані державою вольові суспільні відносини, що виражаються в конкретному зв'язку між суб'єктами – правомочними (носіями суб'єктивних прав) і зобов'язаними (носіями обов'язків)⁹⁴.

П.М. Рабінович дає визначення юридичних відносин, якими, на його думку, є передбачені юридичними нормами або зумовлені конкретно-історичними загальними принципами об'єктивного юридичного права суспільні відносини, які виражаються у взаємних юридичних правах і обов'язках суб'єктів права⁹⁵.

Правовідношенню як специфічному виду суспільних відносин властиві наступні ознаки:

а) виникає на основі норм права, які зазначають умови його виникнення, міри охорони від порушень та регулюють поведінку учасників, наділяючи їх суб'єктивними правами та юридичними обов'язками;

б) суб'єкти правовідносин взаємно пов'язані між собою суб'єктивними правами та юридичними обов'язками: праву одного учасника правовідношення кореспондує обов'язок іншого та навпаки. У більшості

⁹³ Общетеоретическая юриспруденция: учебный курс: учебник /под ред. Ю.Н. Оборотова. – О.: Феникс, 2011. – С.142-143.

⁹⁴ Скакун О.Ф. Теорія права і держави: Підручник. – 3-тє видання. – К.: Алерта, 2012. – С. 389.

⁹⁵ Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: Навч. посібник. – Вид. 10-е, доповнене. – Львів: Край, 2008. – С. 156.

правовідносин кожен із учасників одночасно володіє суб'єктивним правом і несе юридичний обов'язок;

в) правовідносини носять вольовий характер, оскільки не тільки норми права самі по собі вже виражають певну волю, але для виникнення правовідношення необхідною є ще воля його учасників;

г) правове відношення є індивідуалізованим у конкретних особах. Якщо норми права передбачають дане відношення в абстрактному виді, то реалізуються вони завжди через відносини суб'єктів з персональними правами і юридичними обов'язками;

д) правові відносини захищаються від посягань державою на основі норм права, які точно визначають відповідальність за правопорушення.

О.Ф. Скакун виділяє такі ознаки правовідносин:

1) є специфічним видом суспільних відносин – складаються між людьми чи колективами як суб'єктами права з приводу соціального блага або забезпечення яких-небудь інтересів, перебувають у формі соціальних зв'язків – економічних, організаційних, політичних, сімейних тощо;

2) є ідеологічними відносинами – результатом свідомої діяльності (поведінки) людей;

3) є вольовими відносинами;

4) виникають (змінюються, припиняються) на основі норм права – у разі настання передбачених нормою юридичних фактів;

5) є юридичною формою конкретного (індивідуалізованого) зв'язку суб'єктів;

6) мають зазвичай двосторонній характер, залежність прав і обов'язків сторін є взаємною;

7) охороняються державою, забезпечуються заходами державного впливу аж до примусу⁹⁶

Зазначені ознаки правовідносин досить повно відображені у визначеннях поняття трудового правовідношення (трудових правовідносин),

⁹⁶ Скакун О.Ф. Теорія права і держави: Підручник. – 3-тє видання. – К.: Алерта, 2012. – С. 389-390.

сформульованих у науці трудового права. Так, вчені кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого вважають, що трудове правовідношення – це двосторонній правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, що виникає на підставі трудового договору, і зміст якого полягає у сукупності суб'єктивних права і обов'язків з виконання працівником за винагороду роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, та зі створення належних умов для її виконання й оплати праці роботодавцем⁹⁷.

К.М. Мельник визначає трудові правовідносини як вольовий двосторонній зв'язок працівника та роботодавця через їх взаємні суб'єктивні трудові права і обов'язки, який виникає на підставі трудового договору⁹⁸. Вчений відзначає, що відносини з використання та оплати праці, в основі яких лежить несаможиттєва, наймана праця, прийнято називати трудовими відносинами. Вони складаються в процесі особистого виконання працівником за плату трудової функції з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами, трудовим договором.

На думку С.М. Прилипко і О.М. Ярошенка, трудові правовідносини – це добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування і реалізації праці, що виражаються у взаємних суб'єктивних правах та обов'язках, визначених законодавством чи договором⁹⁹.

Д.В. Сичов визначає індивідуальне трудове правовідношення як добровільне, двостороннє, безперервне, врегульоване нормами трудового

⁹⁷ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 15.

⁹⁸ Мельник К.М. Трудове право України: підручник. – Харків: Діса плюс, 2014. – С. 16.

⁹⁹ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С.184.

права відношення, яке виникає між працівником та роботодавцем внаслідок реалізації громадянином права на працю та укладення трудового договору¹⁰⁰.

Отже, у сучасній науці трудового права здебільшого визначається поняття трудових правовідносин, і тільки останнім часом здійснено спроби визначити поняття індивідуальних трудових правовідносин.

Слід звернути увагу на те, що в основу більшості визначень покладено умови трудового договору, які трансформовано в права і обов'язки суб'єктів трудових правовідносин. Дані визначення не втрачають своєї актуальності, враховуючи нерозривний зв'язок трудового договору і трудових правовідносин. У даному аспекті індивідуальні трудові правовідносини можна визначити як врегульовані нормами трудового права відносини між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за своєчасну та в повному обсязі оплату трудової функції (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою) з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

Виходячи з того, що змістом індивідуальних трудових правовідносин є індивідуальні трудові права і кореспондуючі ним обов'язки, зазначені правовідносини видається можливим визначити як врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення працівником і роботодавцем індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків відповідно до чинного трудового законодавства.

Як вже відзначалося, у чинному КЗпП відсутнє визначення поняття трудових відносин, що ним регулюються. Натомість у більшості трудових кодексів пострадянських країн визначається поняття трудових відносин, а в деяких – поняття індивідуальних трудових відносин.

¹⁰⁰ Сичов Д.В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Луганськ, 2009. – С.7.

Так, у ст. 13 ТК Киргизької Республіки трудові відносини визначаються як відносини між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за оплату трудової функції (роботи за визначеною спеціальністю, кваліфікацією або посадою) з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку при забезпечення роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

Відповідно до частини першої ст. 2 ТК Грузії трудовими відносинами є виконання працівником роботи для роботодавця за визначену плату в умовах організаційного регулювання праці. Далі у частині другій зазначеної статті передбачається, що трудові відносини виникають за угодою, досягнутою в результаті вільного волевиявлення сторін на основі рівності сторін.

Згідно зі ст. 13 ТК Республіки Вірменія трудові відносини – відносини, засновані на взаємній угоді, між працівником і роботодавцем, за якою працівник особисто виконує за визначену плату трудову функцію (роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою) з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець забезпечує умови праці, передбачені трудовим законодавством, іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним і трудовим договорами.

Відповідно до ст. 15 ТК РФ трудові відносини – відносини, засновані на угоді між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за плату трудової функції (роботи за посадою відповідно до штатного розкладу, професією, спеціальністю із зазначенням кваліфікації; конкретного виду роботи, що доручається працівникові), підляганні працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами, трудовим договором.

МОП зазначає, що в інтересах усіх сторін, які беруть участь у функціонуванні ринку праці, забезпечити, щоб усе широке різноманіття домовленостей та умов, в яких працівники виконують свою роботу або надають послуги, було поставлено у відповідні правові рамки. Справедливе управління ринком праці неможливе без наявності чітко сформульованих правил. Для багатьох країн це є складним завданням через наявність одного з нижчезазначених факторів або їхнього поєднання:

- законодавство сформульовано нечітко, сфера його застосування надмірно обмежена або воно має інші слабкі боки;
- трудові відносини приховані у формі цивільних або комерційних домовленостей;
- трудові відносини мають невизначений характер;
- працівник насправді є найманим працівником, але незрозуміло, хто є його роботодавцем, які права має працівник і хто за законом зобов'язаний забезпечувати дотримання цих прав;
- не забезпечується дотримання і застосування законодавства.

Прихована зайнятість з'являється тоді, коли роботодавець ставиться до особи, яка є найманим працівником, не як до такого, прагнучи приховати дійсний правовий статус найманого працівника. Це може відбуватися при неналежному використанні цивільних або комерційних домовленостей. Така зайнятість завдає шкоди інтересам працівників і роботодавців, є зловживанням, що суперечить гідній праці, і не повинна мати місце. МОП відзначає, що удавана самостійна зайнятість, удавана праця на умовах підряду, створення псевдокооперативів, хибне надання послуг і обманна реструктуризація компанії належать до таких, що найбільш часто зустрічаються, засобів приховування трудових відносин. Подібного роду практика переслідує мету позбавити працівників трудового захисту і ухилитися від податків і внесків у систему соціального забезпечення. У зв'язку з цим уряди, роботодавці та працівники повинні вживати активних заходів, щоб не допускати подібну практику, де б вона не мала місце.

МОП звертає увагу на необхідність чіткого формулювання законодавства, сфери його застосування. Законодавство та його інтерпретація повинні відповідати цілям гідної праці, а саме – сприяти кількісному зростанню і підвищенню якості зайнятості, вони повинні бути досить гнучкими, щоб не перешкоджати появі нових форм гідної зайнятості та сприяти такій зайнятості й економічному зростанню. Законодавчі та інші нормативно-правові акти повинні бути досить чіткими і точними, щоб приносити прогнозовані результати, проте водночас необхідно уникати створення жорстких структур і втручання у суто комерційні або суто незалежні підрядні відносини.

Законодавче визначення поняття трудових відносин має велике теоретичне та практичне значення. Наведені вище дефініції у трудових кодексах пострадянських країн містять необхідні ознаки, що визначають природу цих відносин (особистісний, організаційний, майновий). Визначення поняття індивідуальних трудових відносин дозволяє відмежувати їх від цивільних правовідносин, заснованих на цивільно-правових договорах підряду, доручення, про надання послуг та ін.

Це має і суттєве практичне значення, зокрема, для судової практики, коли виникає питання щодо сфери дії певного законодавства. У трудових кодексах деяких пострадянських країн міститься спеціальна норма про застосування трудового законодавства до відносин, які є трудовими за своєю правовою природою. Так, відповідно до частини шостої ст. 7 ТК Республіки Арменія якщо в судовому порядку встановлено, що трудові відносини фактично регулюються укладеним між роботодавцем і працівником цивільно-правовим договором, то до таких відносин застосовуються положення трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права.

Аналогічні норми закріплені у частині четвертій ст. 11 ТК РФ, частині третій ст. 2 ТК Республіки Молдова.

У чинному КЗпП, як вже відзначалося, поняття трудових відносин відсутнє. Немає в КЗпП і наведеної вище норми про застосування судом трудового законодавства до трудових відносин, що фактично регулюються цивільно-правовим договором.

Дану прогалину усунуто у проекті ТК України, відповідно до частини сьомої ст. 5 якого у разі якщо органи державного нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства або в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими відносинами, до таких відносин застосовуються норми цього Кодексу.

Водночас відкритим залишається питання про укладення трудового договору у таких випадках. Як слушно зазначають Г.І. Чанишева і Б.А. Римар, важливим є питання про способи захисту працівником своїх прав у разі виникнення спору щодо правової природи укладеного договору. Вчені відзначають, для вирішення спору щодо існування та змісту трудового договору працівник вправі безпосередньо звернутися з позовом до роботодавця до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду про визнання укладеного договору трудовим і надання передбачених трудовим законодавством умов праці¹⁰¹.

Питання захисту працівником своїх прав у даному випадку нині вирішено на законодавчому рівні. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року¹⁰² частину першу ст. 232 «Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах» КЗпП доповнено пунктом 6 такого змісту: «6) працівників про оформлення трудових відносин у разі

¹⁰¹ Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. – Одеса: Фенікс, 2011. – С.55.

¹⁰² Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 №77-VIII //Відомості Верховної Ради України. – 2015. – №11. – Ст. 75.

виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи». Таким чином, суттєво підвищено рівень захисту трудових прав працівників, які були прийняті на роботу без укладення трудового договору.

Зазначеним Законом також змінено назву ст. 235 КЗпП, яку викладено а такій редакції: «Стаття 235. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи». Крім того, після частини п'ятої статтю 235 доповнено новою частиною такого змісту: «При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи».

Законом від 28 грудня 2014 року також було посилено відповідальність за порушення законодавства про працю. Частиною другою ст. 265 вперше передбачається, що юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та

сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Слід також звернути увагу на те, що не всі індивідуальні трудові відносини на практиці набувають правової форми і стають індивідуальними трудовими правовідносинами, враховуючи широке поширення неформальної зайнятості, існування тіньової економіки. Як свідчить практика, нерідким є прийняття працівника на роботу без укладення трудового договору, внаслідок чого працівник залишається поза сферою дії норм трудового права і позбавлений гарантій, передбачених трудовим законодавством. Такий працівник залишається один на один зі своїми проблемами і не може розраховувати на захист своїх прав та інтересів у формах та способами відповідно до чинного законодавства. Ця проблема набула загальнодержавного значення і потребує негайного вирішення.

У цей час укладення трудового договору є обов'язковим для виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Потрібно також враховувати зміни, внесені до ст. 24 КЗпП Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року. Зазначеним Законом викладено у новій редакції частину третю ст. 24 КЗпП: «Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України».

Законом від 28 грудня 2014 року також виключено частину четверту ст. 24 КЗпП, яка закріплювала норму про фактичний допуск працівника до роботи. Передбачалося, що трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Нині ця норма вже не діє.

У результаті врегулювання нормами трудового права, індивідуальні трудові відносини набувають форми правовідносин і поділяються на різні види залежно від певних критеріїв класифікації, що застосовуються для цього.

С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко здійснюють класифікацію трудових правовідносин залежно від (а) суб'єктного складу (неповнолітні, жінки, інваліди та ін.), (б) виду діяльності (лікарі, вчителі, металурги, медики, державні службовці, посадові особи органів місцевого самоврядування), (в) характеру правового зв'язку (постійні, тимчасові, сезонні працівники та ін.)¹⁰³.

Для здійснення класифікації індивідуальних трудових правовідносин слід звернутися до класифікації правовідносин у теорії права. Так, вчені кафедри теорії держави і права Національного університету «Одеська юридична академія» класифікують правові відносини: за галузями права – конституційні, адміністративні, цивільно-правові та ін.; залежно від суб'єктного складу – абсолютні та відносні; залежно від кількісного складу осіб – прості та складні; залежно від виду правової норми, відповідно до якої вони виникли, – регулятивні та охоронні; залежно від характеру дій зобов'язаного суб'єкта – активні та пасивні; залежно від володіння суб'єктивними правами і обов'язками – односторонні та двосторонні; за місцем у механізмі правового регулювання – матеріальні та процесуальні¹⁰⁴.

¹⁰³ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С.186.

¹⁰⁴ Общетеоретическая юриспруденция: учебный курс: учебник /под ред. Ю.Н. Оборотова. – О.: Феникс, 2011. – С.143-144.

До зазначених критеріїв класифікації правовідносин можна додати два критерії, що виділяє П.М. Рабінович. Вчений за типом юридичного регулювання, відповідно до якого виникають юридичні відносини, виділяє ті, що спричиняються настанням юридичних фактів, прямо передбачених гіпотезою юридичної норми (у разі регулювання за спеціально дозволеним типом), і ті, що виникають лише внаслідок безпосередньої дії принципів юридичного права (у випадку регулювання за загально дозволеним типом, тобто за відсутності певної дозволяючої юридичної норми з відповідною гіпотезою). Також П.М. Рабінович залежно від визначеності кількості суб'єктів юридичних відносин пропонує класифікувати останні на загальні (кількість їх уповноважених або зобов'язаних суб'єктів не визначена) і конкретні (кількість їх суб'єктів точно визначена)¹⁰⁵.

Враховуючи наведені вище класифікації, індивідуальні трудові правовідносини слід віднести до відносних, простих, активних, двосторонніх, матеріальних, конкретних.

На нашу думку, класифікацію індивідуальних трудових правовідносин можливо здійснювати також за змістовним критерієм на правовідносини з: укладення, зміни та припинення трудового договору; захисту персональних даних працівника; робочого часу; часу відпочинку; нормування і оплати праці; охорони здоров'я працівників на виробництві; безпеки та гігієни праці; професійного навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників; дисципліни праці; матеріальної відповідальності сторін трудового договору; досудового вирішення індивідуальних трудових спорів.

1.4. Ознаки та критерії для визначення індивідуальних трудових правовідносин

Дослідження ознак та критеріїв для визначення індивідуальних трудових правовідносин має велике теоретичне та практичне значення,

¹⁰⁵ Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: Навч. посібник. – Вид. 10-е, доповнене. – Львів: Край, 2008. – С. 162-163.

оскільки необхідним є виокремлення зазначених правовідносин від інших «внутрішніх» правовідносин у системи правовідносин у сфері праці, а також від суміжних «зовнішніх» правовідносин, пов'язаних із виконанням праці (наприклад, тих, які виникають на підставі укладення цивільно-правових договорів підряду (побутового, будівельного, на проведення проектних і пошукових робіт), про надання послуг, на виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт й ін.), що є відповідно сферою дії цивільного законодавства.

У науці трудового права критерії трудових правовідносин першим визначив Л.С. Таль. Фактично, вченим було виділено ознаки трудового договору, а враховуючи нерозривний взаємозв'язок цих двох понять, характерними ознаками останнього, а відповідно і трудових правовідносин, він вважав такі:

- той, хто наймається за трудовим договором, обіцяє надання своєї робочої сили на користь чужого господарства;
- від того, хто наймається, вимагається особисте виконання роботи;
- із трудового договору випливає обов'язок того, хто наймається, узгоджувати свою поведінку з порядком, установленим роботодавцем (господарем), у свою чергу наймач повинен охороняти особистість працівника, від небезпек, які пов'язані з фактичним перебуванням його у чужій хазяйській сфері;
- той, хто найнявся, має право на винагороду за свою працю, вона не залежить від того, чи скористався роботодавець його працею¹⁰⁶.

Пізніше висновки Л.С. Таля отримали конкретизацію у працях радянських вчених М.Г. Александрова і Л.Я. Гінцбурга¹⁰⁷. Зазначені вище ознаки були узагальнені та отримали найменування «особистісної, організаційної та майнової» ознак трудових правовідносин, які розглядалися в нерозривній єдності.

¹⁰⁶ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. – Ярославль, 1913. – С.80-90.

¹⁰⁷ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948; Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М., 1977.

Трудовому правовідношенню притаманні загальні ознаки правовідношення:

- сторони правовідношення завжди мають суб'єктивні права та несуть юридичні обов'язки;
- правовідношення завжди являє собою двосторонній зв'язок;
- правовідношення є суспільним відношенням, де права та обов'язки сторін забезпечені можливостями державного примусу;
- правовідношення виступає як конкретний правовий зв'язок.
- Крім загальних ознак, вчені кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого виділяють наступні специфічні ознаки трудового правовідношення:
- воно виникає тільки з початком роботи за трудовим договором;
- трудове правовідношення є індивідуальним; його суб'єктами є працівник і роботодавець;
- юридичним змістом його є сукупність прав та обов'язків суб'єктів;
- робота виконується за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою;
- працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку;
- працівник виконує міру праці;
- оплата праці провадиться на підставах, визначених законодавством, локальним регулюванням і договором сторін¹⁰⁸.

С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко називають такі специфічні ознаки трудових правовідносин: особистий характер прав та обов'язків працівників, що включаються в їх зміст; відплатність; триваючий характер існування¹⁰⁹.

На думку К.М. Мельника, трудовим правовідносинам притаманні наступні специфічні ознаки: триваючий (безперервний) характер; складний характер. Вчений пояснює цю ознаку тим, що сторони трудових

¹⁰⁸ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 15.

¹⁰⁹ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С.184-185.

правовідносин мають комплекс взаємних, пов'язаних із витратою живої праці, суб'єктивних прав та обов'язків; особистий характер; оплатний характер; характер влади і підпорядкування. При цьому К.М. Мельник виділяє три групи владних повноважень роботодавця: 1) право встановлювати норми, які є обов'язковими для працівника; 2) право давати працівникам обов'язкові для виконання вказівки; 3) право на застосування до працівників заходів заохочення та дисциплінарного впливу¹¹⁰.

Д.В. Сичов виділяє наступні ознаки індивідуального трудового правовідношення: а) двосторонній вольовий зв'язок між працівником та роботодавцем; б) цей зв'язок має правовий характер, бо визначається нормами трудового права; в) двосторонній вольовий добровільний зв'язок виникає внаслідок укладення трудового договору; г) індивідуальні трудові правовідносини виступають як форма, наслідок чи умова існування фактичних індивідуальних трудових відносин; д) внаслідок укладання трудового договору у сторін індивідуального трудового правовідношення виникають взаємні права та обов'язки, відповідно до яких працівник зобов'язується виконувати певну трудову функцію, підпорядковуючись внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець повинен оплачувати роботу працівника та створювати необхідні для високоякісної трудової діяльності останнього умови¹¹¹.

У навчальній літературі виділяються такі ознаки трудового відношення, як вольовий характер, триваючий характер, базовий характер¹¹². Остання ознака виділяється як специфічна ознака трудового правовідношення. Йдеться про те, що само існування зазначеного правовідношення виступає передумовою виникнення інших суспільних відносин, що входять до складу предмету трудового права. Зазначені ознаки

¹¹⁰ Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. – Харків: Діса плюс, 2014. – С. 16-17.

¹¹¹ Сичов Д.В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Луганськ, 2009. – С.7-8.

¹¹² Трудовое право России: Учебник /Отв. ред.: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФРА-М», 2011. – С. 16-18.

повною мірою стосуються індивідуальних трудових правовідносин, які є предметом дослідження.

Вслід за класиками трудового права, сучасні дослідники виділяють у трудових правовідносинах організаційно-трудоий, майновий (відплатний) і особистісний елементи¹¹³.

Організаційно-трудоий елемент у трудовому правовідношенні проявляється у включенні фізичної особи до складу працівників організації, у підпорядкуванні його внутрішньому трудовому розпорядку як необхідної складової організації праці.

Майновий (відплатний) елемент полягає: в оплаті праці працівника за встановленими нормами, розцінками, матеріальними способами стимулювання праці; в обов'язку працівника ефективно використовувати засоби виробництва, надані працівникові для виконання його трудової функції; в обов'язку дбайливо ставитися до майна власника та відповідальності (у тому числі матеріальної) за невиконання цього обов'язку; у компенсації використаного в процесі праці працівником інструмента, захисних засобів, спецодягу.

Особистісний елемент виявляється у: виконанні працівником дорученої роботи особисто, коли він не вправі передоручити її виконання нікому іншому (ст. 30 КЗпП); персональній відповідальності працівника за доручену роботу; регулюванні в процесі трудової діяльності міжособистісних відносин; в обов'язку працівника утримуватися від дій, що заважають іншим працівникам виконувати їх обов'язки, поводитися гідно, дотримувати правил співіснування; у можливості звільнення окремих категорій осіб, для яких виховання є одним із основних елементів змісту трудової функції, за аморальний проступок. Крім того, особистісний елемент проявляється в праві працівника на трудову честь і гідність, трудовому престижі, діловій репутації.

¹¹³ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 15-16.

У сучасний період у зв'язку з поширенням нетипових форм зайнятості відбувається модифікація ознак традиційних трудових правовідносин, на що звертається увага в літературі¹¹⁴. Так, модифікація зазначених ознак відбувається при дистанційній або віддаленій роботі, виникнення якої обумовлене стрімким розвитком ІТ-технологій. За такої форми трудової діяльності модифікується організаційний елемент трудових правовідносин. Йдеться про те, що організація робочого місця може бути покладена як на роботодавця, так і на працівника (за виключенням використання спеціалізованого програмного забезпечення та інших ІТ-рішень); істотно знижується ступінь планування і контролю наймача за ходом виконання роботи; змінюються можливості роботодавця з притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Вважається, що 79% керівників не контролюють роботу дистанційних працівників, навіть тоді, коли існує така технічна можливість.

Водночас у літературі правильно звертається увага на те, що регулювання дистанційної праці засобами трудового права можливе лише у випадку, коли триваючий правовий зв'язок опосередковує відносини конкретного наймача і дистанційного працівника, які не припиняються у момент закінчення виконання певної роботи. Такі дистанційні працівники інтегровані у робочі процеси наймача; здійснюють постійну взаємодію з колегами, клієнтами, контрагентами наймача; втягнуті у документообіг наймача та обмін інформацією; беруть участь у нарадах і робочих зустрічах шляхом телекомунікаційних технологій¹¹⁵.

При дистанційній роботі на таких умовах зберігаються основні ознаки трудового правовідношення: триваючий, складний, відплатний, фідучіарний

¹¹⁴ Мотина Е.В. Дистанционная работа и основные признаки трудового правоотношения //Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: сб. науч. Труды по итогам III междунар. науч.-практ. конф., 23-24 окт. 2015 г. /редкол.: К.Л. Томашевский (гл. ред.) и [др.]. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. – С.104-106.

¹¹⁵ Мотина Е.В. Дистанционная работа и основные признаки трудового правоотношения //Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: сб. науч. Труды по итогам III междунар. науч.-практ. конф., 23-24 окт. 2015 г. /редкол.: К.Л. Томашевский (гл. ред.) и [др.]. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. – С.105.

характер; основним об'єктом залишається сам процес праці; інтеграція працівника у трудовий колектив на основі спеціальних ІТ-технологій.

У правовідносинах, заснованих на договорі про позикову працю, змінюються особистісна та організаційна ознаки через наявність фактично двох роботодавців. У трудових правовідносинах за участю телепрацівників, «комп'ютерних надомників» модифікується організаційна ознака.

Змінюється також зміст традиційних ознак трудових правовідносин. Наприклад, в Італії поняття «підлягання» трактується досить широко в тому сенсі, що воно не повинне бути завжди безпосереднім¹¹⁶

Однак зазначені ознаки не втрачають свого практичного значення і дозволяють відмежувати зазначені правовідносини від інших суміжних правовідносин, пов'язаних з працею.

Поширення інших нетипових форм зайнятості (надомна праця, домашня праця, запозичена праця та ін.) вимагає правового регулювання нормами трудового права індивідуальних трудових відносин за участю домашніх, надомних, дистанційних або віддалених працівників та ін. Україні необхідно імплементувати у національне трудове законодавство положення Конвенції МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року¹¹⁷, Конвенції МОП №177 про надомну працю 1996 року¹¹⁸, Конвенції МОП №189 про гідну працю домашніх працівників 2011 року¹¹⁹ і відповідних рекомендацій МОП: Рекомендації №182 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року, Рекомендації №184 щодо надомної праці 1996 року, Рекомендації №201 щодо домашніх працівників¹²⁰.

¹¹⁶ Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости //Труд за рубежом. – 2007. – №2. – С. 88-109.

¹¹⁷ Конвенція МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1477-1480.

¹¹⁸ Конвенція МОП №177 про надомну працю 1996 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1477-1480.

¹¹⁹ Конвенція МОП №189 про гідну працю домашніх працівників 2011 року //www.ilo.org

¹²⁰ Рекомендація МОП №182 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1452-1455; Рекомендація МОП №184 щодо надомної праці 1996 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1481-1486; Рекомендація МОП №201 щодо домашніх працівників 2011 року //www.ilo.org

МОП визнає, що концепція трудових відносин однаково є присутньою у всіх правових системах і традиціях, хоча зобов'язання, права та пільги, пов'язані з трудовими відносинами, варіюються залежно від країни. Критерії, якими визначається реальне існування трудових відносин, також можуть варіюватися, навіть незважаючи на те, що у багатьох країнах застосовуються такі загальні для усіх поняття, як залежність та підлягання. Однак незалежно від критеріїв, що застосовуються, уряди, роботодавці та працівники поділяють прагнення до забезпечення того, щоб такі критерії були досить чітко сформульовані задля того, щоб легше було визначити сферу застосування різного законодавства, і щоб воно охоплювало саме тих осіб, яких воно покликано охоплювати, тобто осіб, які перебувають у трудових відносинах.

МОП рекомендує державам-членам передбачити чітке визначення умов, що застосовуватимуться для встановлення факту існування трудового правовідношення, наприклад таких, як підлягання або залежність.

МОП зобов'язує держави-члени передбачити можливість визначення у своїх законодавчих і нормативних правових актах, або іншими засобами, конкретних ознак існування трудового правовідношення. До таких ознак могли б бути віднесені наступні елементи:

а) той факт, що робота: виконується згідно з вказівками і під контролем іншої сторони; передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується виключно або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до певного графіку або на робочому місці, що зазначається або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і припускає певну наступність; вимагає присутності працівника; передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовила роботу;

б) періодична виплата винагороди працівнику: той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці у натуральному виразі шляхом надання працівнику, наприклад,

харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні і щорічна відпустка; оплата стороною, яка замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником в цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику (п. 13 Рекомендації МОП №198 про трудове правовідношення 2006 року).

Зазначені ознаки повністю укладаються у традиційні особистісні, організаційні та майнові ознаки, що виділені у науці трудового права.

Н.Б. Болотіна виділяє наступні правові ознаки трудової діяльності, яка протікає в рамках трудового договору:

1) праця юридично несаможиттєва, така, що здійснюється у певного роботодавця (юридичної або фізичної особи шляхом включення працівника у списочний склад;

2) виконується не одноразове трудове завдання, а робота певного виду (трудова функція) шляхом визначення для працівника посади, спеціальності, кваліфікації;

3) робота здійснюється не на свій підприємницький ризик, а шляхом виконання вказівок роботодавця або уповноваженого ним органу з дотриманням встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку;

4) вимагається виконання протягом встановленого робочого часу певної міри праці (норм праці);

5) передбачається систематичне отримання від роботодавця у встановлені строки грошової винагороди за роботу, що виконується, із забезпеченням встановлених законодавством гарантій та участі роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника;

6) трудовий договір, як правило, укладається на невизначений термін і лише у деяких випадках – укладається строковий трудовий договір¹²¹.

Вчені кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого зазначають, що основою предмету трудового права є відносини, що існують на базі праці, яка характеризується

¹²¹ Болотіна Н.Б. Трудовий договір та його сторони //Праця і закон. – 2008. - №9. – С.33.

певними ознаками: 1) трудове право регулює відносини із праці, що має суспільну форму. Не регулюється трудовим законодавством праця у власному господарстві, праця «на себе», оскільки вона не породжує правових відносин; 2) трудове право регулює відносини, що функціонують на основі вільної праці. Договірне залучення до праці зумовлює відносини, де є вільне волевиявлення, відсутній примус у будь-якому вигляді; 3) трудове право регулює відносини найманої (несамостійної) праці; 4) трудове право регулює відносини, що виникають на основі колективної праці; 5) трудове право регулює відносини з організованої праці. Кожен із працівників виконує свою трудову функцію, і їх діяльність має бути узгодженою; 6) трудове право регулює відносини з «живої» праці. Ним регулюється весь процес праці, а не тільки її результат; 7) трудове право регулює відносини з утилітарної праці, яка виконується на результат, що має реалізуватися¹²².

К.М. Мельник відзначає, що трудове право регулює відносини, в основі яких лежить несамоствійна, наймана праця. Вчений виділяє такі її особливості: по-перше, суб'єктом даної праці є юридично вільна людина, яка самостійно розпоряджається своїми здібностями до праці й керується при цьому переважно особистими інтересами; по-друге, така праця застосовується на підставі трудового договору, який добровільно укладається між фізичною особою, що пропонує для використання за плату свої здібності до праці, і роботодавцем, якому потрібно провести заміщення наявної в нього вакантної посади; по-третє, така праця застосовується на засадах підлеглості роботодавцю та підпорядкуванню правилам внутрішнього трудового розпорядку; по-четверте, дана праця здійснюється на обладнанні, з матеріалів та за рахунок коштів роботодавця; по-п'яте, така праця здійснюється не на страх і ризик працівника, а шляхом виконання під час роботи вказівок та розпоряджень роботодавця, який до того ж повинен забезпечити належні,

¹²² Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 11-12.

безпечні та здорові умови праці; по-шосте, така праця відбувається, як правило, в колективі працівників¹²³.

На підставі аналізу спеціальної літератури, міжнародно-правових актів, актів національного та зарубіжного законодавства видається можливим до критеріїв для визначення індивідуальних трудових правовідносин віднести такі: 1) працівник віддає свою працю або надає послуги роботодавцеві на умовах трудового договору; 2) працівник особисто виконує доручену йому роботу з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) працівник включається в організаційну структуру (штат) підприємства та сферу господарської влади роботодавця; 4) робота виконується працівником під керівництвом і контролем роботодавця; 5) працівник виконує визначену трудовим договором трудову функцію (із найменуванням професії, спеціальності, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик); 6) робота виконується відповідно до певного графіку на робочому місці, що визначається або узгоджується роботодавцем; 7) роботодавцем забезпечуються умови праці, що необхідні для виконання роботи, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором; 8) регламентується тривалість робочого часу та часу відпочинку; 9) вимагається присутність працівника на робочому місці протягом робочого часу; 10) за працівником визнаються такі права, як право на щотижневі вихідні дні і щорічну відпустку; 11) здійснюється нормування праці; 12) за виконану роботу працівник періодично отримує заробітну плату, яка є єдиним або основним джерелом його доходів; 13) працівник не несе фінансового ризику за виконання роботи, визначеної трудовим договором; 14) на працівника поширюються гарантії та пільги, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

¹²³ Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. – Харків: Діса плюс, 2014. – С. 15.

Міжнародна організація праця виходить з правової презумпції існування індивідуального трудового правовідношення в тому випадку, коли визначено наявність однієї або декількох відповідних ознак. У п. 10 Рекомендації МОП №198 про трудове правовідношення 2006 року закріплений обов'язок держав-членів сприяти застосуванню чітких методів, що дозволяють орієнтувати працівників і роботодавців щодо визначення існування індивідуального трудового правовідношення.

У цілях сприяння визначенню існування індивідуального трудового правовідношення держави-члени повинні в рамках своєї національної політики розглянути можливість:

- а) виділення більш широкого набору засобів для визначення існування трудового правовідношення;
- б) встановлення правової презумпції існування індивідуального трудового правовідношення у тому разі, коли визначено наявність однієї або декількох відповідних ознак;
- в) визначення, на підставі попередніх консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, що працівники, які мають певні характеристики, повинні в цілому або в рамках окремого сектору вважатися або найманими працівниками, або самостійно зайнятими працівниками (п. 11)¹²⁴.

Видається необхідним закріпити у проекті ТК України правову презумпцію існування індивідуальних трудових правовідносин у тому випадку, коли встановлено наявність одного чи декількох відповідних критеріїв (наприклад, таких, як підлеглість або залежність працівника).

Кінець XX ст. і початок XXI ст. переконливо довели, що в умовах інформаційного суспільства трудові відносини повністю не укладаються у традиційні рамки минулого століття, що вимагає певних змін їх правового регулювання. У зв'язку з цим однією із основних тенденцій у XXI ст. є

¹²⁴ Рекомендация МОТ №198 о трудовом правоотношении 2006 года //Труд за рубежом. – 2007. - №2. – С.152- 160.

посилення «гнучкості» правового регулювання трудових відносин, що обумовлене передусім поширенням нетипових форм зайнятості, для яких характерною є модифікація або взагалі відсутність ознак класичних ознак традиційних трудових правовідносин. У постіндустріальних країнах класична модель типових трудових правовідносин із безстроковим трудовим договором на повний робочий день із стабільною заробітною платою за невеликими виключеннями існувала до 70-х рр. минулого століття.

У зв'язку з цим у літературі обговорюється питання про необхідність дерегулювання, що передбачає реформування законодавства, в тому числі шляхом відміни застарілих норм і прийняття нових, пом'якшення найбільш жорстких обмежень у сфері захисту трудових прав працівників. На думку західних фахівців, дерегулювання здійснюється шляхом проведення реформ, до яких відносяться, зокрема: скасування монополії держави при наданні послуг із найму, а також пошуку і підбору персоналу, легалізація приватних платних агенств зайнятості; перегляд правового становища профспілок; відмова від надмірної регламентації окремих інститутів трудового права; легітимація великої кількості різних, у тому числі гнучких, різновидів трудових відносин. Наприклад, Циркуляром Міністерства праці Італії №43/1998 визнано легітимність такої договірної схеми, як розділення роботи на частини¹²⁵; надання сторонам більшої свободи при укладенні, зміні та розірванні трудового колективних та індивідуальних трудових договорів, наприклад, шляхом розширення кола обставин, за яких можуть укладатися строкові договори, або шляхом дозволу неодноразово подовжувати строк їх дії з умовою, що їх не буде прирівнено до договорів на невизначений період та ін.¹²⁶

При цьому дерегулювання не повинно являти собою повернення до чисто ринкових механізмів, оскільки це буде означати заміну трудового

¹²⁵ Tiraboschi M. Deregulation and Labour Law in Italy //Blanpain (ed.). Delegation and Labour Law. Kluwer Law International Printed in Great Britain, 2000. P.9.

¹²⁶ Gordova E.From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of Labour relation? //International Labour Review. – 1986. – №6.

права нормами цивільного права¹²⁷ і повну втрату стабільності трудових правовідносин.

На думку Ю.В. Черткової, необхідним є дерегулювання відносин, що складають предмет трудового права, в частині виключення з Кодексу законів про працю України положень, які стосуються нормування праці, відмови від державного втручання з метою введення погодинної форми оплати у сфері малого і середнього бізнесу, виключення із інституту матеріальної відповідальності працівників норм, якими по суті встановлюються їх публічно-правова відповідальність за недостачу або порчу підзвітних матеріальних цінностей¹²⁸

Отже, йдеться не про повну відмову від регулювання, а про використання його нових форм і методів. Деретулювання є загальною тенденцією для більшості країн, оскільки розглядається в якості одного з основних заходів, спрямованих на підтримання конкурентоздатності економіки. При цьому дерегулювання з окремих питань повинне супроводжуватися посиленням регулювання в інших сферах, таких як заборона дискримінації у трудових відносинах, регламентація праці осіб, які працюють на небезпечних виробництвах, захист персональних даних працівника і т. ін.¹²⁹

Зміни у правовому регулюванні трудових відносин передбачають відміну найбільш жорстких і неефективних норм трудового права, перенесення регулювання трудових відносин з централізованого переважно на договірний рівень, але з чітко централізованим встановленням стандартів праці. Як зазначають експерти МОП, певний рівень гнучкості праці є придатним у тих випадках, коли він не руйнує стандартних трудових відносин і спирається на гарантії ринку праці, що забезпечує захист при переході на інше місце роботи, оскільки це сприяє укріпленню благополуччя

¹²⁷ Dauhler W. Trend in German Labour Law // Labour Law in the Post-industrial Era. – Aldershot, 1994. – P. 105.

¹²⁸ Черткова Ю.В. Публічна та приватна тенденції в розвитку трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2008. – С. 20.

¹²⁹ Yamakawa R., Araki T. Deregulation and Labour Law in the search of a Labour Concept for the 21st century // Bulletin of Comparative Labour Relations. 2000. №38. P. 10.

працівника, а не його руйнуванню... Уряди повинні формувати ефективну систему гарантій ринку праці, засновану на політиці у сфері праці, а також у першу чергу на праці і тільки потім – на соціальному захисті¹³⁰.

У літературі під гнучкістю трудових відносин розуміється: 1) гнучкість найманих працівників, тобто їх готовність до зміни професії, «довічного навчання», до автономної трудової діяльності та прийняттю самостійних рішень, до інтелектуалізації та інформатизації праці (адаптивність); б) гнучкість оплати праці (її індивідуалізація в трудовому договорі, а не її встановлення в тарифній угоді або за державними розцінками); в) трудова гнучкість, тобто готовність змінювати місце роботи раз у декілька років, у тому числі готовність до переїзду для роботи до іншої місцевості, поширення строкових трудових договорів (мобільність); г) тимчасова гнучкість (зростання числа робочих місць із неповним або ненормованим робочим днем, з «гнучким» графіком робочого часу, зі змінною роботою, з необхідністю працювати у вихідні та неробочі святкові дні, з надурочними роботами та ін.)¹³¹.

У західній літературі нетипова (гнучка) зайнятість поділяється на «погану» і «добру». У першому випадку має місце перенесення акценту з інтересів працівників на інтереси споживачів; перенесення соціальних витрат на працівників і суспільство загалом, зростання соціально-трудової нестабільності та невизначеності, збільшення розриву в оплаті праці. Все це супроводжується зниженням рівня професіоналізму працівників через тимчасову зайнятість, погіршенням фізичного і морального стану, більш високим травматизмом, послабленням соціальної солідарності та професійних зв'язків, ускладненням координації та контролю за діяльністю працівників, поширенням можливостей для обходу імперативних норм трудового законодавства і передбачених ним гарантій трудових прав.

¹³⁰ Справляясь с переходными процессами: Управление как средство обеспечения достойного труда. Доклад Генерального директора. Т.2 – Женева: Международное бюро труда, 2005. – С. 70, 74-76.

¹³¹ Узбестер Ф. Теория информационного общества. – М. 2004. – С. 106-107; Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда. – М., 2005 и др.

«Добра» гнучкість характеризується певною стабільністю нетипових трудових відносин, рівністю трудових прав у традиційних і нетипових секторах зайнятості, поєднанням інтересів працівників і роботодавців. Виділяються три моделі такої «гнучкомобільності»: 1) індивідуальна гнучкість, заснована на індивідуальних відносинах працівника і роботодавця (Велика Британія, Ірландія); 2) гнучкість, які диктується державою, коли законодавцю належить досить важлива роль у правовій регламентації нетипової зайнятості (Франція, Іспанія, Фінляндія); 3) договірна зайнятість, за якої важливу роль відіграють колективні переговори і угоди (Данія, Нідерланди, Німеччина). При цьому ринок зайнятості є досить сегрегованим, особливо в частині тимчасової зайнятості жінок, молоді, осіб старшого віку.

Посилення гнучкості трудових відносин не суперечить методам правового регулювання трудових відносин, оскільки вміщується в рамки його індивідуалізації та почасти диференціації. Водночас кожне відступлення від регламентації стандартної зайнятості має поєднуватися з гарантіями прав працівників, стабільністю індивідуальних трудових правовідносин. Остання характеристика багато в чому пов'язується з гарантованістю трудових прав працівників, заборонаю погіршувати становище працівника порівняно з чинним законодавством, міжнародними трудовими стандартами, заборонаю зловживання трудовими правами працівників.

Таким чином, гнучкість індивідуальних трудових правовідносин не може бути необмеженою. Пов'язані з нею індивідуалізація та диференціація повинні бути обґрунтованими, виправданими і не можуть приводити до дискримінації у сфері праці, зниженню рівня гарантій трудових прав працівників порівняно зі стандартами, закріпленими міжнародно-правовими актами і актами національного законодавства, недотриманню імперативних норм трудового права.

Поширення нових форм зайнятості та нових трудових відносин потребує пристосування до них національного трудового законодавства, врахування сучасних тенденцій на ринку праці. МОП рекомендує державам-

членам скоротити розрив між сферою застосування трудового законодавства і реальними трудовими відносинами, по-перше, шляхом уточнення сфери застосування законодавства, що регулює трудові відносини, щоб сприяти визнанню наявності таких відносин і перешкодженню приховуванню таких відносин. Інакше кажучи, на законодавчому рівні необхідно чітко визначити сферу трудових відносин. По-друге, слід враховувати те, що законодавство не в змозі охопити всі аспекти зайнятості, тому важливу роль повинні відігравати правові механізми соціального діалогу. По-третє, особливе значення повинні мати механізми оцінки показників для визнання наявності трудових відносин судовими та адміністративними органами.

Практична реалізація положень Рекомендації МОП №198 може відбуватися наступними засобами. По-перше, можливим є розширення рамок чинного законодавства шляхом закріплення загальної презумпції трудових відносин, а також включення категорій найманих працівників, які явно або неявно виключені зі сфери його дії. По-друге, вирішення проблеми невизначеності трудових відносин обумовлене необхідністю чіткого закріплення на законодавчому рівні ознак індивідуальних трудових відносин, щоб забезпечити їх ідентифікацію, визначення меж між залежною і незалежною працею. По-третє, важлива роль повинна відводитися соціальному діалогу, колективним переговорам, взаємним консультаціям з питань кваліфікації індивідуальних трудових відносин.

Законодавчий зарубіжний досвід свідчить про вдале застосування саме таких правових засобів. Наприклад, у Законі Нової Зеландії про трудові відносини 2000 року дається широке визначення трудових відносин і кола працівників, які охоплюються трудовим законодавством. Особливо важливим є надання повноважень незалежним органам (суду з питань найму або органу з питань трудових відносин) встановлювати реальний характер зв'язку між особою, яка виконує роботи, і тим органом, що їх замовляє. Зазначені повноваження відіграють головну роль у ліквідації фіктивних або прихованих трудових відносин. Згідно з названим Законом найманим

працівником визначено будь-яку особу, яка наймається роботодавцем для виконання будь-якої роботи за винагороду відповідно до контракту про надання послуг, і включає надомних працівників або осіб, які мають намір виконувати роботу, але виключає добровольців, які не отримують плату за добровільно виконану роботу.

Трудовий кодекс Франції надає статус найманих окремим категоріям працівників, таким, як надомні працівники, журналісти та артисти, які через умови праці, в яких вони працюють, можуть розглядатися як залежні працівники.

Закон про договори про наймання Фінляндії 2001 року застосовується до договорів про наймання, що укладаються між працівником або працівниками, відповідно до яких він або вона погоджуються виконувати роботу особисто для роботодавця під його керівництвом і контролем в обмін на плату або іншу форму винагороди. Закон також містить положення про те, що цей Закон не перестає діяти в тому випадку, якщо працівник використовує власне устаткування та обладнання. Контракт про наймання може укладатися у будь-якій формі (усній, письмовій, електронній), що полегшує визначення трудових відносин навіть між людьми, які знаходяться в різних країнах і не знайомі один з одним.

Можна також навести приклади позитивного законодавчого досвіду застосування для кваліфікації трудових відносин соціально-партнерських методів і діяльності судових та адміністративних органів. Наприклад, в Ірландії на засадах соціального діалогу представників роботодавців, працівників і компетентних органів влади був прийнятий Кодекс практики для визначення статусу найманої та самостійної зайнятості. Незважаючи на те, що його положення не є обов'язковими, він враховується органами, що відповідають за розгляд питання про характер зайнятості, трудових відносин.

В юридичній практиці Ізраїлю судовими рішенням до поняття працівника включаються деякі категорії позаштатних співробітників,

працівників, які виконують роботу власними засобами, з поширенням на них охоронних норм трудового законодавства¹³².

Чинним законодавством України працівникам надана можливість встановити факт перебування у трудових відносинах у судовому порядку. Так, 22 вересня 2015 року Вінницьким міським судом Вінницької області була розглянута цивільна справа за позовом ОСОБА_4 до фізичної особи підприємця ОСОБА_5 про встановлення періоду роботи та стягнення заробітної плати¹³³.

В травні 2015 року ОСОБА_4 звернулася до суду з позовом до фізичної особи підприємця ОСОБА_5 про встановлення періоду роботи та стягнення заробітної плати.

Позовні вимоги ОСОБА_4 мотивувала тим, що з 01 квітня 2013 року по 31 березня 2014 року вона працювала продавцем в магазині «Насолода», який належить ФОП ОСОБА_5. Підтвердженням даному факту є договір від 01.04.2013 року, укладений між сторонами. За весь час роботи відповідач ОСОБА_4 заробітну плату не виплачував, а лише іноді видавав допомогу, про що їй стало відомо після припинення трудових відносин та отримання з Пенсійного фонду відомостей про застраховану особу.

ОСОБА_4 зазначає, що під час прийому її на роботу відповідач запевнив, що заробітна плата буде не менше 3000 грн., однак даний факт вона підтвердити не може, тому вважає, що розмір заробітної плати необхідно вираховувати від розміру середньої заробітної плати, визначеної органами статистики.

Представник відповідача ОСОБА_3 в судовому засіданні позов не визнала, надала заперечення проти позову від ФОП ОСОБА_5 та пояснила, що трудовий договір між сторонами не укладався, а позивачу був наданий лише примірник трудового договору в якості пропозиції укласти даний договір. В даному договорі зазначалося, що заробітна плата становитиме -

¹³² Черняева Д.В. Трудовое право Израиля //Труд за рубежом. – 2004. – №4. – С. 102.

¹³³ Справа №127/10354/15-ц //http://reyestr.court.gov.ua

1147 грн., тому вимоги позивача щодо визнання заробітної плати в розмірі 2894 грн. є безпідставними та необґрунтованими. Також представник відповідача зазначила, що ОСОБА_4 було пропущено термін звернення до суду з даним позовом, позивач у відповідача, в зазначений нею період, не працювала, просила відмовити в задоволенні позову.

Вислухавши пояснення позивача, її представника, представника відповідача ОСОБА_3, свідків, дослідивши матеріали справи та оцінивши докази в їх сукупності, суд дійшов висновку, що позов підлягає задоволенню з наступних підстав.

Судом встановлено, що 01.04.2013 року між ФОП ОСОБА_5 та продавцем ОСОБА_4 було підписано Форму трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю. Відповідно до умов укладеного трудового договору, договір є безстроковим, працівник зобов'язаний виконувати роботу продавця. Фізична особа зобов'язується оплачувати працю працівника у розмірі, визначеному договором.

Пунктом 12 вищевказаного договору визначено, що працівники, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Сплата страхових внесків проводиться у розмірах і порядку, визначених законодавством.

Із записів у Книзі відгуків і пропозицій у магазині «Насолода» вбачається, що продавцеві ОСОБА_4 дякують за домашній уют, привітність, смачні страви та інше.

З листа Управління Державної служби охорони при УМВС України у Вінницькій області №16/5-1259/Гл від 22.04.2015 року встановлено, що ОСОБА_4 з 04.04.2013 року та до теперішнього часу включена до списку довірених осіб, відповідальних за здачу та зняття з охорони ПЦС магазину «Насолода».

Як вбачається з індивідуальних відомостей про застраховану особу,

наданих Пенсійним фондом України, в ОСОБА_4 за період з 01.04.2013 року по 31.03.2014 року відсутні дані про її заробітну плату та про відрахування для пенсії.

В судовому засіданні було допитані свідки, які підтвердили той факт, що позивач ОСОБА_4 дійсно працювала у ФОП ОСОБА_5 з квітня 2013 року по 31 березня 2014 року.

Згідно з частиною першою ст. 233 КЗпП України, працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Відповідно до частини другої ст. 233 КЗпП України у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

У зв'язку з вищевикладеним, суд не застосовує строк позовної давності до вимоги позивача, оскільки вона стосується стягненню заробітної плати.

Відповідно до частин першої, третьої ст. 24 КЗпП України, трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору з фізичною особою. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Згідно з п. 2 Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 р. №260, укладений у письмовій формі

трудовий договір між працівником і фізичною особою у трьох примірниках фізична особа повинна подати на реєстрацію до державної служби зайнятості за місцем свого проживання у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи.

З відміток на трудовому договорі вбачається, що він не був поданий відповідачем на реєстрацію до державної служби зайнятості, що є порушенням норм чинного законодавства.

Приймаючи до уваги вищевикладене, суд дійшов висновку, що сукупність встановлених фактів свідчить про постійний характер роботи ОСОБА_4, як працівника, у суб'єкта підприємницької діяльності - фізичної особи-підприємця ОСОБА_5, з його відома та згоди, отже, вона дійсно перебувала з ним в трудових відносинах, хоча прийняття на роботу належним чином оформлене не було, а також про наявність заборгованості по заробітній платі.

Оскільки середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника за січень березень 2014 року в м. Вінниці становила 2806, 00 грн., що підтверджується листом Головного управління статистики у Вінницькій області від 15.04.2015 року, то за 12 місяців роботи ОСОБА_4 необхідно сплатити 33672 грн.

Частиною шостою ст. 235 КЗпП України (в новій редакції) визначено, що при винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми

єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Суд вважає, що оскільки відповідач до цього часу не врегулював і не привів у відповідність із нормами законодавства про працю трудові відносини з позивачем, то таке порушення законодавства є триваючим. У зв'язку з цим норми ст. 235 КЗпП України (у новій редакції) розповсюджуються і на трудові відносини позивача із відповідачем, що до цього часу залишаються не вирішеними.

На підставі викладеного, суд дійшов висновку про необхідність із суми заборгованості нарахувати та сплатити податок на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за зазначений період роботи.

На підставі викладеного та керуючись ст. 43 Конституції України, ст. ст. 24, 47, 48, 233, 235 КЗпП України, ст. ст. 15, 16 ЦК України, ст. ст. 1, 2, 21 Закону України «Про оплату праці», п. 7 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», ст. ст. 10, 11, 57-61, 212-215 ЦК України, суд вирішив:

позов ОСОБА_4 до фізичної особи підприємця ОСОБА_5 про встановлення періоду роботи та стягнення заробітної плати - задовольнити.

Встановити факт перебування ОСОБА_4 у трудових відносинах в період з 01 квітня 2013 року по 31 березня 2014 року із ФОП ОСОБА_5 без оформлення трудових відносин.

Стягнути з ФОП ОСОБА_5, ПІН НОМЕР_1 на користь ОСОБА_4 заробітну плату за період з 01 квітня 2013 року по 31 березня 2014 року в розмірі 33672 (тридцять три тисячі шістсот сімдесят дві) грн., з яких нарахувати та сплатити податок на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за зазначений період роботи.

Висновки до розділу 1

Становлення та розвиток вчення про трудові правовідносини відбувалося в нерозривному зв'язку із встановленням та розвитком вчення про трудовий договір.

У становленні та розвитку вчення про трудові правовідносини видається доцільним виділити три етапи: дорадянський, радянський і пострадянський (сучасний).

У дорадянський період трудові правовідносини фактично не розглядалися, оскільки в науці визнавалися тільки цивільні правовідносини, що виникали на підставі договору особистого найму або договору найму послуг. Становлення теорії трудового договору (Ф. Лотмар, Л.С. Таль, І.С. Войтинський, К.М. Варшавський та ін.) опосередковано сприяло становленню вчення про трудові правовідносини.

Перші поняття власне трудових правовідносин у науці радянського трудового права були сформульовані у 20-х рр. минулого сторіччя (І.С. Войтинський, В.М. Догадов), які містили значну ідеологічну складову.

Фундаментальним комплексним дослідженням проблеми трудових правовідносин за радянських часів стала монографія М.Г. Александрова «Трудовое правоотношение» (1948), який спробував сконструювати «трудові правовідносини взагалі», властиві як соціалістичним трудовим відносинам, так і відносинам найманої праці при капіталізмі.

За радянських часів було розроблено декілька концепцій трудових правовідносин: концепцію «єдиних тривалих трудових правовідносин», яка стала домінуючою в науці трудового права і залишається такою до теперішнього часу, і концепцію «розщеплених трудових правовідносин», сутність якої полягає в розумінні останніх як комплексу взаємопов'язаних трудових правовідносин. Обидві концепції відіграли свою роль у розвитку теорії трудового права і, зокрема, вчення про трудові правовідносини. Перша концепція сприяла обґрунтуванню єдиного предмету галузі трудового права,

її самостійності. За допомогою другої концепції були виокремлені та досліджені елементарні види правовідносин у сфері праці.

Сучасними дослідниками розробляються теорія колективних трудових відносин, теорія службово-трудова відносин. Концепцію колективних трудових правовідносин покладено в основу теорії правовідносин у сфері соціального діалогу у сфері праці.

Правовідносини у сфері праці можна визначити як врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення їх суб'єктами трудових прав та виконання кореспондуючих ним трудових обов'язків відповідно до чинного законодавства.

У системі правовідносин у сфері праці індивідуальні трудові правовідносини займають визначальне місце, а колективні трудові правовідносини стосовно зазначених правовідносин відіграють допоміжну роль. Індивідуальні та колективні трудові правовідносини тісно взаємопов'язані і не можуть існувати відокремлено. Водночас зазначені правовідносини відрізняються один від одного за характерними ознаками, суб'єктним складом, змістом, підставами виникнення, зміни та припинення, рівнями, на яких вони виникають і функціонують.

Класифікацію індивідуальних трудових правовідносин можливо здійснювати за різними критеріями, що застосовуються у загальнотеоретичній юриспруденції.

За своїми юридичними характеристиками вони є відносними, простими, активними, двосторонніми, матеріальними, конкретними.

Індивідуальні трудові правовідносини мають вольовий, триваючий, відплатний, базовий характер.

Зберігається значення основних ознак для ідентифікації індивідуальних трудових відносин: особистісної, організаційної та майнової, наявність кожної з яких встановлюється за певними критеріями.

У сучасний період у зв'язку з поширенням нетипових форм зайнятості відбувається модифікація ознак традиційних індивідуальних трудових

правовідносин. При дистанційній роботі на умовах триваючого правового зв'язку працівника з роботодавцем зберігаються основні ознаки трудового правовідношення: триваючий, складний, відплатний, фідучіарний характер; основним об'єктом залишається сам процес праці, а не його результат; інтеграція працівника у трудовий колектив на основі спеціальних ІТ-технологій.

Посилення гнучкості трудових відносин у сучасний період не суперечить методам правового регулювання трудових відносин, оскільки вміщується в рамки його індивідуалізації та почасти диференціації. Водночас кожне відступлення від регламентації стандартної зайнятості має поєднуватися з гарантіями прав працівників, стабільністю індивідуальних трудових правовідносин. Остання характеристика багато в чому пов'язується з гарантованістю трудових прав працівників, заборобою погіршувати становище працівника порівняно з чинним законодавством, міжнародними трудовими стандартами, заборобою зловживання трудовими правами працівників.

Зміни у правовому регулюванні трудових відносин передбачають відміну найбільш жорстких і неефективних норм трудового права, перенесення регулювання трудових відносин з централізованого переважно на договірний рівень, але з чітко централізованим встановленням стандартів праці. Таким чином, гнучкість індивідуальних трудових правовідносин не може бути необмеженою. Пов'язані з нею індивідуалізація та диференціація повинні бути обґрунтованими, виправданими і не можуть приводити до дискримінації у сфері праці, зниженню рівня гарантій трудових прав працівників порівняно зі стандартами, закріпленими міжнародно-правовими актами і актами національного законодавства, недотриманню імперативних норм трудового права.

Практична реалізація положень Рекомендації МОП №198 про трудове правовідношення 2006 року може відбуватися наступними засобами. По-перше, можливим є розширення рамок чинного законодавства шляхом

закріплення загальної презумпції трудових відносин, а також включення категорій найманих працівників, які явно або неявно виключені зі сфери його дії. По-друге, вирішення проблеми невизначеності трудових відносин обумовлене необхідністю чіткого закріплення на законодавчому рівні ознак індивідуальних трудових відносин, щоб забезпечити їх ідентифікацію, визначення меж між залежною і незалежною працею. По-третє, важлива роль повинна відводитися соціальному діалогу, колективним переговорам, взаємним консультаціям з питань кваліфікації індивідуальних трудових відносин.

РОЗДІЛ 2

СТРУКТУРА ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

2.1. Об'єкт та зміст індивідуальних трудових правовідносин

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

Завдяки такому складу індивідуальні трудові правовідносини, як й інші правовідносини, виявляються здатними виконувати свої функції в механізмі дії права. Вони конкретизують коло учасників (суб'єктів), міру їх можливої та належної поведінки і 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 правового відношення, які володіють взаємними правами та обов'язками¹³⁴.

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

Теоретики права відзначають, що з філософської точки зору під об'єктом розуміється те, що протистоїть суб'єкту, на що спрямована пізнавальна та інша діяльність людини. Об'єкт і суб'єкт розглядаються як парні категорії. У практичному житті термін «об'єкт» співвідноситься не тільки з людиною як розумною істотою, але і з будь-яким іншим фрагментом дійсності (предметом, процесом, станом, поведінкою).

Об'єктом правового відношення виступає те, на що спрямовані суб'єктивні права і юридичні обов'язки його учасників, іншими словами, те, заради чого виникає само правовідношення.

¹³⁴ Общетеоретическая юриспруденция: учебный курс: учебник /под ред. Ю.Н. Оборотова. – О.: Феникс, 2011. – С. 145.

У науковій літературі існують різні трактування об'єкту правовідношення. Однак у ході тривалої дискусії склалися в основному дві концепції – моністична та плюралістична. Згідно з першою концепцією (О.С. Іоффе, М.Д. Шаргородський) об'єктом правового відношення можуть виступати тільки дії суб'єктів, оскільки саме дії, вчинки людей підлягають регулюванню юридичними нормами і лише людська поведінка здатна реагувати на правовий вплив. А відтак, у всіх правовідносин виділяється єдиний, спільний об'єкт.

Відповідно до другої концепції, що розділяється більшістю сучасних учених, об'єкти правовідносин є настільки різноманітними, наскільки різноманітними є суспільні відносини, що регулюються правом, тобто саме життя.

У зв'язку з цим учені кафедри теорії держави і права Національного університету «Одеська юридична академія» слушно зауважують, що право, його норми здійснюють свій вплив не тільки на людей, але й на об'єкти матеріального світу, соціальні спільноти, державні структури, інститути, організації, установи, встановлюють або змінюють їх статуси, режими, стан, закріплюють володіння, використання, розпорядження майном. А суб'єктивне право – це право не тільки на дії (свої або чужі), але й на певні блага¹³⁵.

Залежно від характеру і видів правовідносин (із суб'єктивними правами та обов'язками, які входять до них) їх об'єктами виступають:

а) матеріальні блага (речі, предмети, цінності). Вони є характерними головним чином для цивільних, майнових правовідносин (купівля-продаж, дарування, обмін, зберігання і т. ін.);

б) особисті немайнові блага (життя, честь, здоров'я, гідність, свобода, безпека, право на ім'я, недоторканність людини). Є типовими для кримінальних, цивільних, сімейних правовідносин;

¹³⁵ Общетеоретическая юриспруденция: учебный курс: учебник /под ред. Ю.Н. Оборотова. – О.: Феникс, 2011. – С. 150.

в) поведінка, дії суб'єктів, різного роду послуги та їх результати. Йдеться головним чином про правовідносини, що складаються на основі норм адміністративного права у сфері управління, побутового обслуговування, господарської, культурної та іншої діяльності;

г) продукти духовної творчості (твори літератури, мистецтва, живопису, музики, а також наукові відкриття, винаходи, раціоналізаторські пропозиції – все те, що є результатом інтелектуальної праці);

д) цінні папери, офіційні документи (облігації, акції векселя, лотерейні квитки, гроші, приватизаційні чеки, паспорти, дипломи, атестати і т. ін.). Вони можуть стати об'єктом правовідносин, які виникають при їх втраті, поновленні, оформленні дублікатів.

П.М. Рабінович визначає об'єкт юридичних відносин як певне особисте або суспільне благо, задля здобуття і використання якого встановлюються юридичні права суб'єкта, забезпечувані юридичними обов'язками іншого суб'єкта (суб'єктів)¹³⁶. При цьому вчений виділяє матеріальні та нематеріальні види об'єктів юридичних відносин. До перших відносяться: фізичний стан людини; фізичні дії (активні чи пасивні) правомочного суб'єкта; фізичні дії (активні чи пасивні) зобов'язаного суб'єкта; речі (засоби виробництва, предмети споживання, корисні копалини, пам'ятки історії та культури, гроші тощо); стан об'єктів і явищ природного довкілля. До других належать: інтереси людей та інших суб'єктів, юридично захищені державою (зокрема, у правовідносинах, що виникають у загально дозволеному регулюванні); соціальні можливості (свободи, права) суб'єктів та їх інші соціальні цінності (рівність, недискримінація тощо); моральні цінності суб'єктів (гідність, честь, ділова репутація); духовні цінності (предмети і явища мистецтва, естетичне задоволення тощо).

Слід звернути увагу на те, що традиційно в літературі, включаючи навчальну, аналіз структури трудових правовідносин, обмежується

¹³⁶ Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: Навч. посібник. – Вид. 10-е, доповнене. Львів: Край, 2008. – С. 158.

дослідженням суб'єктного складу і змісту. Такий підхід видається невірним. Тому абсолютно правильним є підхід тих науковців, які серед елементів структури трудових правовідносин досліджують й їх об'єкт.

На думку С.М. Прилипка і О.М. Ярошенка, об'єктом правовідносин у сфері трудового права виступає результат трудової діяльності, різні соціально-економічні блага, що задовольняють вимоги працівника і роботодавця. В охоронних правовідносинах (до цієї групи належать правовідносини матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, щодо розгляду трудових спорів) об'єктом є охорона матеріального інтересу і трудових прав¹³⁷.

Таке визначення об'єкту є досить широким, хоча у даному випадку – виправданим, оскільки йдеться про правовідносини у сфері трудового права, а не тільки про трудові правовідносини.

К.Ю. Мельник відзначає, що об'єктом правовідносин виступає те, з приводу чого їх суб'єкти вступають у правовідносини та здійснюють свої суб'єктивні юридичні права і обов'язки. Так, роботодавець вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати необхідну для виробництва або надання послуг працю. Отже, як зазначає вчений, об'єктом трудових правовідносин є, передусім, власне праця (жива праця). Праця не може виступати товаром, оскільки не може бути відділена від працівника і перенесена у чужу майнову сферу. Працівник у трудових правовідносинах, передусім, бажає отримати оплату праці. З огляду на це, К.Ю. Мельник в якості іншого об'єкту трудових правовідносин називає оплату праці¹³⁸.

Втім, у роботах класиків трудового права існує інший підхід до розуміння об'єкту трудових правовідносин. Відомі вчені-трудовики виділяли специфіку об'єкту трудового правовідношення, розглядаючи в якості такого найману (несамостійну) працю. Виокремлення трудового права як самостійної галузі права почалося саме з визначення ознак праці як об'єкту

¹³⁷ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С.182.

¹³⁸ Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. – Харків: Діса плюс, 2014. – С. 21.

правовідношення, що знайшло відображення у наукових працях таких видатних учених, як Ф. Лотмар, В. Ендеманн, Л.С. Таль¹³⁹, В.Г. Яроцький¹⁴⁰ та ін.

Так, Ф. Лотмар визначав предмет трудового договору як будь-яку діяльність людини, здатну задовольнити чужі потреби, діяльність, за яку за досвідом будь-коли і де-коли сплачувалася винагорода.

Л.С. Таль розглядав працю як юридично релевантну діяльність у чужому інтересі, що відправляється особою, яка її обіцяє, особисто або ним організується¹⁴¹. Пізніше вчений називав предметом трудового договору як обіцяні сторонами дії, так і об'єкти цих дій, тобто не тільки робочу силу, але і роботу як її економічний результат. При цьому робота виступала як факультативна умова.

Заслуга Л.С. Таля полягає в тому, що він визначив ознаки робочої сили як предмету трудового договору: по-перше, має суворо індивідуальний характер; по-друге, не може бути предметом фізичного або юридичного панування; по-третє, має почасти метою забезпечити її володарю нормальні умови існування¹⁴².

За радянських часів у роботах, присвячених трудовим правовідносинам, приділялася увага характеристиці праці. Ці питання аналізуються і сучасними дослідниками¹⁴³.

Таким чином, об'єктом індивідуальних трудових правовідносин є сам процес праці, тобто жива праця. В окремих випадках об'єктом індивідуальних трудових правовідносин можуть стати результати праці, але

¹³⁹ Таль Л.С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда. – М., 1912. – С.3-25; Он же. Очерки промышленного права. – М., 1916. – С.75-93; Он же. Трудовой договор. Ч.1. – Ярославль. 1913. – С.20-22.

¹⁴⁰ Яроцький В.Г. Экономическая ответственность предпринимателей. Ч.1 (Общая). Ответственность предпринимателей как основание законодательного регулирования отношений рабочих и хозяев. – СПб., 1887. – С.256-322.

¹⁴¹ Таль Л.С. Трудовой договор. Ч.1. – Ярославль, 1913. – С.32.

¹⁴² Таль Л.С. Очерки промышленного права. – М., 1916. – С.89-92.

¹⁴³ Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая /В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-кор. АН ВШ РФ, докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – С. 36-40; Лушников А.М. Становление и развитие науки трудового права и права социального обеспечения в России. – Ярославль, 2001. – С.52-55.

тільки через їх нерозривний зв'язок із живою працею і через те, що це саме її результати.

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

Отже, під юридичним змістом індивідуальних трудових правовідносин слід розуміти сукупність індивідуальних трудових прав і кореспондуючих ним обов'язків працівника і роботодавця. При цьому трудові права і обов'язки працівника і роботодавця тісно пов'язані між собою і кореспондують один одному. Індивідуальним трудовим правам працівників кореспондують обов'язки роботодавця, а індивідуальним трудовим правам роботодавця кореспондують обов'язки працівника.

Суб'єктивне право – це право, що належить суб'єкту правовідношення, тобто правомочній особі. Це міра можливої поведінки особи для задоволення своїх власних інтересів (матеріальних, сімейних і т.ін.).

У загальній теорії права суб'єктивне право визначається як передбачена для правомочної особи в цілях задоволення її інтересів міра можливої поведінки, забезпечена юридичними обов'язками інших осіб¹⁴⁴. До ознак даного права віднесено такі: 1. Суб'єктивне право є мірою можливої поведінки. Щодо суб'єктивного права міра включає вид і розмір можливої поведінки. 2. Зміст суб'єктивного права встановлюється нормами права та юридичними фактами. 3. Здійснення суб'єктивного права забезпечено обов'язками іншої сторони. В одних випадках цей обов'язок полягає в

¹⁴⁴ Теория государства и права: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Первалова. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА). – М., 2002. – С.352.

утриманні від дій, що порушують суб'єктивне право іншої сторони, в інших – дане право забезпечується виконанням обов'язку, тобто активними діями зобов'язаної особи. 4. Суб'єктивне право надається правомочній стороні для задоволення її інтересів; за відсутності останнього стимул для здійснення суб'єктивного права втрачається. 5. Дане право полягає не тільки у можливості, але й в юридичній або фізичній поведінці правомочної особи.

П.М. Рабінович визначає суб'єктивне право особи як закріплену в юридичних нормах можливість її певної поведінки, спрямованої на здійснення відповідних прав людини¹⁴⁵.

М.Г. Александров вважав, що суб'єктивне право являє собою єдність трьох можливостей (правомочностей): а) можливості поведінки самого володільця права; б) можливості вимагати певної поведінки від зобов'язаних осіб; в) можливості звернутися до примусової сили держави у разі невиконання вимог зобов'язаними особами.¹⁴⁶

Як відзначають теоретики права, суб'єктивне право – можливість багатопланова, що включає чотири елементи:

- воно включає право його володаря власними діями задовольняти свої інтереси;
- це право вимоги, що призначене для спонукання іншого учасника правовідношення виконувати свій обов'язок перед правомочним і тим самим задовольнити його інтерес;
- домагання, яке полягає в тому, що носій суб'єктивного права має можливість звернутися за захистом;
- можливість користуватися певним соціальним благом.

Іншими словами, суб'єктивне право може виступати як право-поведінка, право-вимога, право-домагання і право-користування¹⁴⁷. При цьому кожна із складових суб'єктивного права називається правомочністю.

¹⁴⁵ Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. Видання 5-те, зі змінами. Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2001. – С.79.

¹⁴⁶ Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. – . 1955. – С.108-109.

¹⁴⁷ Общетеоретическая юриспруденция: учебный курс: учебник /под ред. Ю.Н. Оборотова. – О.: Феникс, 2011. – С. 152-153.

Таким чином, суб'єктивне трудове право слід розглядати як міру можливої поведінки правомочної сторони, забезпечену юридичними обов'язками іншої сторони.

При цьому 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'єкту права; б) право на юридичні дії, на прийняття юридичних рішень; в) право вимагати від іншої сторони виконання обов'язку, тобто право на чужі дії; д) право домагання, яке полягає у можливості привести в дію апарат примусу проти зобов'язаної особи, тобто право на примусове виконання обов'язку.

Якщо суб'єктивне право – це міра можливої поведінки, то юридичний обов'язок у теорії права розглядається як міра належної поведінки, приписана зобов'язаній особі. Якщо суб'єктивне право надається правомочній особі для задоволення її інтересів, то юридичний обов'язок приписується зобов'язаній особі в цілях задоволення інтересів правомочної.

Юридичний обов'язок полягає в необхідності виконання уповноваженою особою певних дій (або утримання від них) з метою додержання відповідного суб'єктивного права іншого учасника правовідношення.

Якщо зобов'язана особа поводить ся неналежним чином, то до неї можуть бути застосовані міри примусу.

У теорії права в структурі юридичного обов'язку виділяються чотири наступні компоненти: необхідність здійснити певні дії або утриматися від них; необхідність для правозобов'язаної особи відреагувати на звернені до нього законні вимоги правомочної; необхідність нести відповідальність за невиконання цих вимог; необхідність не перешкоджати контрагенту користуватися тим благом, щодо якого він має право¹⁴⁸. Зазначені елементи

¹⁴⁸ Там само. – С.153.

виділяються також у структурі трудових обов'язків працівника і роботодавця.

У науці трудового права і обов'язки сторін трудових відносин, що складають їх зміст, поділяються на три категорії:

- 1) основні статутні (тобто встановлені в законі) права і обов'язки;
- 2) окремі статутні права і обов'язки;
- 3) договірні права і обов'язки¹⁴⁹.

Прийнято вважати, що основні статутні права і обов'язки працівників і роботодавців закріплені в Конституції та законах України. Так, Конституцією України¹⁵⁰ проголошені такі індивідуальні трудові права, як право на працю (частина перша ст. 43),

Окремі статутні права і обов'язки працівників передбачені статтями КЗпП, інших законодавчих актів, які конкретизують і доповнюють перелік основних трудових прав і обов'язків. Чимало прав і обов'язків працівників закріплюються в локальних нормативно-правових актах (правила внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкціях). Договірні права і обов'язки працівників закріплюються у трудових договорах (контрактах).

Окремі статутні права і обов'язки роботодавців встановлені багатьма статтями КЗпП, інших нормативно-правових актах, у тому числі статутах організацій. Договірні права і обов'язки роботодавців закріплені у колективних договорах, угодах, трудових договорах (контрактах).

Договірні права і обов'язки працівників і роботодавців носять вторинний характер і являють собою індивідуалізацію і частково доповнення первинних (основних і окремих статутних) прав і обов'язків, закріплених у законах та інших нормативно-правових актах.

Останнім часом у науці трудового права здійснені ґрунтовні дослідження трудових прав працівників. Так, В.М. Андрійв дослідив систему

¹⁴⁹ Див. напр.: Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – С. 77.

¹⁵⁰ Конституція України від 28 червня 1996 року //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.

трудових прав працівників, до якої включив індивідуальні та колективні трудові права, частина з яких належить до основних трудових прав¹⁵¹. Вчений визначає основні трудові права як підсистему природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері праці, що визнані та закріплені як міжнародно-правові стандарти міжнародною спільнотою та відображені в національному законодавстві як самостійні, незведені до інших прав мінімальні стандарти в цій сфері¹⁵².

Спеціальне комплексне дослідження основних трудових прав здійснив Є.В. Краснов¹⁵³. На думку вченого, основні трудові права є можливостями людини у сфері, закріплені у міжнародних актах, Конституції, законах України і необхідні для її гідного існування й розвитку та забезпечення якості трудового життя¹⁵⁴.

Таким чином, до основних статутних трудових прав слід відносити права, закріплені у міжнародно-правових актах, Конституції та законах України, а не тільки у КЗпП та інших законах, як про це відзначається в літературі.

Наприклад, в Європейській соціальній хартії (переглянутій), ратифікованій Законом України від 14 вересня 2006 року¹⁵⁵, проголошені такі індивідуальні трудові права, як право на працю (ст. 1), право на справедливі умови праці (ст. 2), право на безпечні та здорові умови праці (ст. 3), право на справедливу винагороду (ст. 4), право дітей та підлітків на захист (ст. 7), право працюючих жінок на охорону материнства (ст. 8), право на професійну орієнтацію (ст. 9), право на професійну підготовку (ст. 10), право на охорону здоров'я (ст. 11), право інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та

¹⁵¹ Андрій В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх реалізації: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2012. – 40 с.

¹⁵² Андрій В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх реалізації: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2012. – С. 27.

¹⁵³ Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2008. – 20 с.

¹⁵⁴ Краснов Є.В. Зазн. роб. – С. 9.

¹⁵⁵ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.06 №137-V //Відомості Верховної Ради України. – 2006. – №43. – Ст.418.

участь у житті суспільства (ст. 15), право займатися прибутковою діяльністю на території інших країн (ст. 18), право трудящих-мігрантів і членів їх сімей на захист і допомогу (ст. 19), право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі (ст. 20), право на інформацію і консультації (ст. 21), право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища (ст. 22), право на захист у випадку звільнення (ст. 24), право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця (ст. 25), право на гідне ставлення на роботі (ст. 26), право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них (ст. 27), право представників працівників на захист на підприємствах та умови, які мають створюватися для них (ст. 28), право на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст. 29).

Слід відзначити, що незважаючи на те, що Європейська соціальна хартія (переглянута) належить до регіональних міжнародних договорів, на сьогодні саме вона містить найбільш повний каталог індивідуальних трудових прав і закріплює досить високий рівень їх гарантій.

Є.В. Краснов також здійснив класифікацію основних трудових прав за різними підставами: за суб'єктною ознакою – індивідуальні та колективні трудові права. Перші здійснюються працівником особисто, другі – у складі колективу працівників. Залежно від суб'єктів індивідуальних і колективних трудових правовідносин, в рамках яких реалізуються індивідуальні та колективні трудові права, вчений класифікує основні трудові права на права найманих працівників, права організацій працівників, прав працівників-мігрантів, права жінок, права дітей та підлітків, права працівників із сімейними обов'язками, права інвалідів, права представників працівників, права роботодавців, права організацій роботодавців. За способом закріплення виділяються основні трудові права, що містяться у міжнародних актах про права людини, та основні трудові права, проголошені в актах національного законодавства (конституціях, трудових кодексах, інших законах). За

змістовним наповненням основні трудові права можна класифікувати на такі, що передбачають та регулюють умови праці, захисні процедури, професійну орієнтацію та підготовку, зобов'язання держави у сфері працевлаштування та зайнятості, рівність прав і можливостей та заборону дискримінації, заборону примусової праці, соціальний діалог. За способом формулювання вирізняються основні трудові права, які сформульовані як рекомендаційні, оціночні базові положення, і права, пов'язані з певними матеріальними (нематеріальними) благами¹⁵⁶.

У сучасній науці трудового права ґрунтовне дослідження особистих немайнових трудових прав здійснено І.В. Лагутіною¹⁵⁷. Йдеться про такі права, як право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, право на справедливі і безпечні умови праці, право на моральне заохочення, право на недоторканність особистого життя і захист персональних даних, право на захист трудової честі та гідності і захист від мобінга, право на рівність та захист від дискримінації у сфері праці.

На думку вченої, особисті немайнові трудові права як суб'єктивні трудові права – це можливості, суть яких полягає у забезпеченні особистої цілісності, фізичної та психічної недоторканності, індивідуалізації особистості, в автономії працівника. Відмінними ознаками особистих немайнових трудових прав є такі: по-перше, вони не можуть бути оціненими у грошах, тобто за своєю природою мають нематеріальний характер; по-друге, вони є невіддільними від особистості (ці права не можна подарувати, продати, передати у спадок або в інший спосіб відділити від особи) і спрямованими на виявлення і розвиток індивідуальних здібностей особистості; по-третє, виникають ці права не з народження, а в процесі праці¹⁵⁸.

¹⁵⁶ Краснов Є.В. Зазн. роб. – С. 9.

¹⁵⁷ Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія. – Одеса: Фенікс, 2014. – 428 с.

¹⁵⁸ Лагутіна І.В. Зазн. роб. – С.367.

Вітчизняними науковцями також досліджуються окремі трудові права, такі, як право на інформацію, право на безпечні та здорові умови праці, право на колективні переговори і укладення колективних договорів¹⁵⁹. Зазначені наукові праці є вагомим внеском у розвиток теорії трудових прав, їх забезпечення в умовах євроінтеграції.

Індивідуальні трудові права мають свої юридичні характеристики. Як і інші трудові права, вони належать до соціальних прав, які забезпечують людині гідний рівень життя і соціальну захищеність. У теорії права людини вважається, що соціальні права разом із економічними і культурними правами є другим поколінням прав людини, які сформувалися у процесі боротьби народів за покращення свого економічного рівня, підвищення культурного статусу, для реалізації яких вимагаються організаційна, плануюча та інші форми діяльності держави із забезпечення зазначених прав¹⁶⁰.

Як й інші трудові права, індивідуальні трудові права належать до «позитивних», оскільки для їх здійснення необхідною є активна діяльність держави. Як відзначає О.А. Лукашева, завдання держави полягає в тому, щоб утворювати соціальні програми і вести всебічну роботу, яка б дала можливість гарантувати проголошені соціальні, економічні та культурні права¹⁶¹.

Для індивідуальних трудових прав, як і для інших трудових прав, є характерною єдність приватних і публічних засад. З одного боку, індивідуальні трудові права є природними правами, оскільки є за своєю природою невідчужуваними, невід'ємними правами людини, базуються на принципах свободи і рівності. З іншого боку, зміст і обсяг зазначених прав

¹⁵⁹ Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київ, 2012. – 20 с.; Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2013. – 20 с.; Волошина С.М. Правове регулювання безпеки і гігієни праці: моногр. – Одеса: Фенікс, 2013. – 240 с.

¹⁶⁰ Права человека: Учебник для вузов. Отв. ред. – член-корр. РАН, д.ю.н. Е.А. Лукашева. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – С.137.

¹⁶¹ Лукашева Е.А. Общая теория прав человека. – М.: Норма, 1996. – С.23.

визначаються державою, їх виконання забезпечується примусовою силою держави, в чому знаходять прояв публічні засади.

Індивідуальні трудові права як складова змісту індивідуальних трудових правовідносин мають загальні риси з іншими трудовими правами. Водночас зазначеним правам властиві ознаки юридичної своєрідності, до яких слід віднести наступні. Індивідуальні трудові права поширюються тільки на суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин – працівника і роботодавця. Реалізація даних прав напряму пов'язана з рівнем економічного розвитку і виконанням державою конкретних обов'язків у сфері соціальної політики. Окремі індивідуальні трудові права сформульовані як оціночні базові положення, що ускладнює їх реалізацію. Наприклад, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплене право на справедливі умови праці, зміст якого досить у загальному вигляді передбачений даною статтею.

Деякі з індивідуальних трудових прав як основні трудові права, закріплені в міжнародних актах, являють собою мінімальні соціальні стандарти робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, безпеки і гігієни праці і т. ін. Наприклад, такою є норма частини третьої ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) про встановлення щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів. У ст. 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплене право на безпечні та здорові умови праці та мінімальні стандарти забезпечення зазначеного права. До таких прав слід віднести норму ст. 3 Конвенції МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року¹⁶² про встановлення критеріїв, які враховуються при визначенні рівня мінімальної заробітної плати.

Для реалізації індивідуальних трудових прав як мінімальних соціальних стандартів, проголошених у міжнародних актах, необхідною є їх

¹⁶² Конвенція МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.907-910.

конкретизація в актах національного законодавства у вигляді державних соціальних стандартів і державних соціальних гарантій.

Індивідуальні трудові права, що належать до основних трудових прав, конкретизуються в трудових правах, передбачених нормами різних галузевих інститутів (робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці та ін.).

Статутні права та обов'язки утворюють так звану публічну частину змісту індивідуальних трудових правовідносин. Оскільки останні виникають на підставі трудового договору, тому значна частина змісту зазначених правовідносин має окремий, договірний характер і залежить від розсуду сторін. Деякі права і обов'язки сторін передбачені колективними угодами і колективними договорами, локальними нормативно-правовими актами, і входять до змісту індивідуальних трудових правовідносин як би незалежно від волі сторін. Насправді їх воля попередньо була виражена або безпосередньо в колективному договорі, або опосередковано (через представників в особі органів профспілок) при прийнятті цих актів, укладенні колективних угод.

Індивідуальні трудові права і кореспондуючі ним обов'язки працівників і роботодавців захищаються рівною мірою незалежно від ієрархічного правового рівня їх встановлення.

Потрібно також відзначити, що незважаючи на тісний взаємозв'язок індивідуальних трудових правовідносин із трудовим договором, їх зміст не співпадає. Змістом трудового договору є сукупність його умов, які визначають права і обов'язки сторін. Змістом індивідуальних трудових правовідносин є права і обов'язки його суб'єктів, які визначаються трудовим договором і трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, колективними угодами і колективними договорами, локальними нормативними актами. Отже, зміст індивідуальних трудових правовідносин є більш широким, ніж договірні зобов'язання сторін. Водночас договірні права і обов'язки сторін

індивідуальних трудових правовідносин не можуть погіршувати становище працівників, знижувати рівень прав і гарантій порівняно із законом.

2.2. Правовий статус працівника як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин

Проблема правового статусу працівника набуває свого нового осмислення з огляду на процес трансформації соціально-економічних відносин в Україні. У цей час правовий статус працівника, деякі елементи його змісту визначені нормами чинного КЗпП, але розвиток ринкових трудових відносин, їх демократизація, індивідуалізація інтересів, зсув акцентів на захист прав окремої особи у галузі трудового права потребують переосмислення статусу працівника як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин.

Переоцінка правового становища працівника, на думку В.Л. Костюка, виходить з таких основних чинників: реального забезпечення положень Конституції України, яка передбачає, що людина, її життя, здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а затвердження та забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3); створення умов для ефективного залучення найманої праці, підвищення її продуктивності; об'єднання у трудових відносинах інтересів працівника і роботодавця як основних соціальних партнерів.¹⁶³ З цим твердженням важко не погодитися.

Проголошення конституційного права людини на вільний розвиток своєї особистості, включаючи право розпоряджатися своєю здатністю до праці, істотно змінює правовий статус цієї особистості як працівника. Ідея гідності працівника пронизує весь його правовий статус у сучасних умовах, на її основі формулюються різні елементи правового статусу цього суб'єкта права. Дана ідея має бути зафіксована в новому Трудовому кодексі України.

¹⁶³ Костюк В. Правовой статус работника: сравнительно-правовой анализ КЗоТ Украины и проекта Трудового кодекса Украины //Справочник кадровика. - 2008. - №11 (77). - С.4.

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. Воєводін, В.С. Гуславський, В.Л. Костюк, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко, Л.А. Сироватська, В.М. Скобелкин, Є.Б. Хохлов, А.І. Цепін, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Проте, до теперішнього часу немає єдності серед учених щодо елементів правового статусу працівників, його видів.

Правовий статус суб'єкта правовідносин є загальновизнаною правовою категорією. Так, для позначення юридичних властивостей суб'єкта конституційно-правових відносин застосовується категорія «правовий статус суб'єкта конституційних правовідносин». Правовий статус суб'єкта конституційних правовідносин має свою внутрішню побудову або ж «юридичну конструкцію». Теоретики права виділяють такі структурні елементи цього статусу: 1) правосуб'єктність; 2) систему прав, обов'язків і законних інтересів; 3) систему гарантій прав та обов'язків суб'єктів права; 4) їхню юридичну відповідальність¹⁶⁴. Ці самі елементи загалом властиві й правовому статусу суб'єктів конституційних правовідносин.

Конституційна правоздатність виражається в системі конституційних прав і обов'язків учасників конституційних правовідносин, а конституційна дієздатність полягає в їх потенційній спроможності реалізовувати ці права та обов'язки.

У загальній теорії права вирізняють два трактування поняття правового статусу як юридичної категорії – широке і вузьке. Найбільш широке поняття правового статусу дає М.І. Матузов, який включає у його зміст відповідні правові норми, правосуб'єктність, загальні для усіх громадян суб'єктивні права, свободи, обов'язки, законні інтереси, громадянство, юридичну відповідальність, правові принципи, правовідносини загального характеру¹⁶⁵.

¹⁶⁴ Окунев І.С. Загальнотеоретичні засади правового статусу суб'єкта права: Автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук. – К., 2010. – С.9.

¹⁶⁵ Матузов Н.И. Правовая система и личность. – Саратов, 1987. – С.59.

Такий широкий підхід до розуміння правового статусу підтримується деякими вченими-трудовамиками. Так, В.В. Федін включає у зміст юридичного статусу суб'єкта трудового права п'ять елементів: 1) трудову правосуб'єктність; 2) основні трудові права, свободи і обов'язки; 3) законні інтереси; 4) юридичні гарантії здійснення основних трудових прав, свобод і законних інтересів; 5) відповідальність за виконання чи невиконання своїх обов'язків¹⁶⁶.

С.С. Алексєєв є прибічником вузького розуміння статусу суб'єкта. Вчений вважає, що правовий статус особи передбачає наявність у нього правосуб'єктності та певного кола основних прав, які визначають її правове становище у суспільстві або у даній сфері у суспільному житті¹⁶⁷.

Р.П. Мананкова виділяє у структурі правового статусу тільки два елементи: правоздатність (абстрактну, рівну для усіх можливість бути носієм прав, свобод і обов'язків) та основні права, свободи і обов'язки¹⁶⁸.

Між цими полярними точками зору є й інші визначення правового статусу особи. Досліджуючи структуру правового становища (статусу) особистості, Л.Д. Воеводін включив у нього громадянство, правосуб'єктність (праводієздатність), основні права, свободи, обов'язки особи і гарантії їх реалізації¹⁶⁹.

Зазначена точка зору підтримується вітчизняними вченими-трудовамиками. На думку В.В. Жернакова, Г.С. Гончарової, суб'єкти трудового права наділені законодавством відповідним правовим статусом, що включає трудову праводієздатність, права і обов'язки, гарантії їхнього здійснення¹⁷⁰.

О.С. Пашков ототожнював зміст правового статусу суб'єктів трудового права з правосуб'єктністю, яка, на думку вченого, і визначається закріпленими за ними законодавством правами і обов'язками; гарантіями цих прав і обов'язків, відповідальністю за невиконання покладених на них

¹⁶⁶ Федін В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. – М., 2005. – С.64.

¹⁶⁷ Алексєєв С.С. Государство и право: Начальный курс. – М., 1993. – С.86.

¹⁶⁸ Мананкова Р.П. Правовой статус членов семьи по советскому законодательству. – Томск, 1991. – С.10.

¹⁶⁹ Воеводін Л.Д. Юридический статус личности в России: Учебное пособие. – М., 1997. – С.27-38.

¹⁷⁰ Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Издание пятое, переработанное и дополненное /Под ред. В.В. Жернакова. – Х.: «Одиссей», 2007. – С.17.

обов'язків¹⁷¹. Аналогічне розуміння правового статусу суб'єкта трудового права було сформульовано М.Г. Александровим ще у 1948 р., а потім Л.Я. Гінцбургом у 1975 р. Пізніше М.Г. Александров змінив свою точку зору на поняття правового статусу, вважаючи, що до складу правосуб'єктності поряд з правоздатністю слід включити і володіння правовим статусом.

Точка зору М.Г. Александрова, Б.К. Бегічева підтримується сучасними вітчизняними дослідниками, зокрема представниками львівської школи трудового права, які вважають, що правосуб'єктність визначається переважно як поєднання трьох компонентів – правоздатності, дієздатності та правового статусу, які і є тими властивостями, що ними має володіти кожен з учасників, у тому числі і трудових правовідносин¹⁷²

З критикою широкого розуміння правового статусу суб'єкта трудового права виступили Л.О. Сироватська, В.М. Лебедев, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков та інші вчені-трудовики. Так, Л.О. Сироватська у структурі правового статусу вирізняла два елементи: трудову правоздатність та основні права і обов'язки, вважаючи при цьому, що гарантії та відповідальність – це самостійні правові категорії, котрі забезпечують реалізацію не тільки основних прав і обов'язків, але також принципів і звичайних норм, тому об'єднання їх в одну правову категорію позбавляє їх своєї специфіки¹⁷³.

В науці трудового права існує точка зору (Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева¹⁷⁴, В.М. Толкунова, К.Н. Гусов, О.В. Смирнов¹⁷⁵, М.В. Молодцов та ін.), що зміст правового статусу суб'єктів трудового права визначається: 1) трудовою правосуб'єктністю; 2) основними правами і обов'язками; 3) юридичними гарантіями трудових прав і обов'язків; 4) відповідальністю за порушення трудових обов'язків.

¹⁷¹ Трудовое право России: Учебник /Под ред. А.С. Пашкова. – СПб., 1994. – С.56.

¹⁷² Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – С.67.

¹⁷³ Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. – М., 1995. – С.62.

¹⁷⁴ Трудове право України: Підручник /За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – С.94; Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – С.144-149.

¹⁷⁵ Трудовое право: учеб. /Н.А. Бриллиантова и др.; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2007. – С.78-86.

М.В. Молодцов до змісту правового статусу суб'єктів включає такі його елементи: 1) трудову правосуб'єктність; 2) основні (статутні) права і обов'язки, встановлені законодавством, що упорядковує взаємовідносини між основними суб'єктами трудового права (працівником і роботодавцем), у зв'язку з цим у ТК РФ дано розширений перелік їх трудових прав і обов'язків; 3) юридичні гарантії (загальні та спеціальні), що забезпечують реалізацію основних (статутних) прав і обов'язків; 4) встановлену законодавством відповідальність за порушення трудових обов'язків (за їх невиконання чи неналежне виконання)¹⁷⁶.

Не всі вітчизняні вчені погоджуються з таким визначенням змісту правового статусу суб'єктів трудового права. Так, харківські вчені С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко визначають правовий статус як визначений нормами права стан суб'єкта права, що відображує його становище у взаємовідносинах із іншими суб'єктами права, та виділяють такі елементи його змісту як правосуб'єктність та юридичні права й обов'язки¹⁷⁷, виключаючи із змісту правового статусу юридичну відповідальність і юридичні гарантії. Аналогічну позицію викладено й в підручнику кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого¹⁷⁸.

На нашу думку, гарантії трудових прав не можна виключати зі змісту правового статусу працівника. Також елементом правового статусу працівника слід визнавати відповідальність за належне виконання своїх обов'язків.

Усі елементи правового статусу працівника встановлюються законодавством про працю, включаючи норми трудового права, що містяться у комплексних законодавчих та інших нормативно-правових актах.

¹⁷⁶ Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право Украины: Учебник для вузов /Под общ. ред. М.В. Молодцова. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА – ИНФРА .М), 2001. – С.60-61.

¹⁷⁷ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – С.109.

¹⁷⁸ Трудове право України: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова (автор розділу 4 «Суб'єкти трудового права» О.М. Ярошенко). – Х.: Право, 2012. – С.84.

Для характеристики елементів правового статусу працівників, перш за все, слід проаналізувати законодавче визначення поняття «працівник». Істотним недоліком українського законодавства є те, що чинний КЗпП не містить легального визначення поняття «працівник». Зазначене поняття міститься в інших нормативно – правових актах.

Так, у ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників»¹⁷⁹ працівник визначається як фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»¹⁸⁰ працівником є фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Вищезазначені визначення деякою мірою відрізняються, тобто немає системної узгодженості нормативного матеріалу. Відсутність чіткості й, перш за все, однозначності у визначенні правових понять завжди стає приводом для розбіжностей як у теорії трудового права серед вчених – правознавців, так і на практиці. Визначення поняття «працівник» у КЗпП відсутнє, це пояснюється тим, що чинний Кодекс розроблявся в інших соціально – економічних умовах, коли в системі суб'єктів трудових відносин первинними були інтереси держави, а не працівника.

Отже, у вітчизняному законодавстві відсутня єдина дефініція поняття «працівник». У чинному КЗпП дане поняття не визначається, а в інших законодавчих актах існують деякі відмінності у формулюванні даного поняття.

¹⁷⁹ Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.12 №1312-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №24. – Ст. 243

¹⁸⁰ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст. 397.

Водночас поняття «працівник» закріплене практично в усіх трудових кодексах пострадянських держав. Так, у ст. 1 ТК Республіки Білорусь працівник визначається як особа, яка перебуває у трудових відносинах з наймачем на підставі укладеного трудового договору. У даному визначенні акцент зроблено на взаємозв'язку трудових відносин і трудового договору.

Відповідно до ст. 1 ТК Республіки Молдова працівник – фізична особа (чоловік або жінка), яка виконує роботу, що відповідає визначеній спеціальності, кваліфікації або посаді, і отримує заробітну плату на підставі індивідуального трудового договору.

Дане визначення є більш повним порівняно з попереднім: вказується ще на дві важливі ознаки – роботу за певною трудовою функцією і отримання заробітної плати.

Досить лаконічно визначено поняття працівника у ст. 20 ТК РФ. Згідно з частиною другою зазначеної статті працівник – фізична особа, яка вступила в трудові відносини з роботодавцем. Однак це пояснюється тим, що у ст. 15 ТК РФ закріплене повне визначення трудових відносин.

У частині першій ст. 20 проекту ТК України працівник визначається як фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору. Зазначене 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 і отримує заробітну плату.

Нормами чинного КЗпП визначається правовий статус працівника та елементи його змісту. У ст. 3 Кодексу закріплюється загальне положення про те, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Із цього положення випливає, що будь-яка фізична особа, маючи статус працівника, підпадає під дію норм

законодавства про працю. Частиною другою ст. 3 КЗпП передбачаються деякі винятки із загального правила для членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями, особливості праці яких визначаються законодавством та їх статутами.

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 працюючих в Україні та, з іншого боку, не допустити зрівняльного підходу до регулювання трудових відносин різних категорій працівників.

У науці трудового права пропонується поділ галузевого статусу на загальний, спеціальний і локальний. Загальний статус - це статус працівника, закріплений у КЗпП. Спеціальні правові статуси окремих категорій працівників виділяються за об'єктивними критеріями, зумовленими диференціацією правового регулювання праці працівників певних професій, галузей, а також статтю, віком і іншими критеріями. Локальний правовий статус показує конкретизацію умов праці в окремій організації. У даному твердженні заглиблюється диференціація правового статусу працівника, що не є цілком доцільним. Під категорією спеціального правового статусу розуміється правовий статус всіх працівників, регулювання праці яких будь-яким чином відрізняється від загальних норм, що є недостатньо обґрунтованим.

На думку В.С. Гуславського, є необхідність говорити про існування, разом із загальним правовим статусом працівника, спеціального правового статусу.¹⁸¹ Погоджуючись загалом з такою думкою, слід зауважити, що спеціальний правовий статус зумовлюється об'єктивними причинами.

¹⁸¹ Гуславський В.С. Проблеми визначення правового статусу працівника як суб'єкта трудового права//Актуальні проблеми права: теорія і практика. 36. наук. праць. - 2008. - №12. - С. 304.

Спеціальний правовий статус, як видається, нерозривно пов'язаний із спеціальною правосуб'єктністю, для набуття якої закон встановлює додаткові умови. Підвищені вимоги (у вигляді додаткових умов настання спеціальної трудової правосуб'єктності) встановлюються законодавцем виключно з об'єктивних причин, пов'язаних із характером роботи, умовами праці та ін.

В доктрині трудового права існує думка про те, що спеціальний правовий статус носить «додатковий» характер. Так, В.С. Гуславський стверджує, що спеціальний правовий статус працівника не є повністю самостійною категорією. Він існує одночасно із загальним правовим статусом працівника на додаток до нього.¹⁸² Визнаючи в цілому справедливість такого твердження, слід зазначити, що в чистому вигляді такі міркування більше стосуються категорії спеціальної трудової правосуб'єктності працівника, яка дійсно існує на додаток до загальної правосуб'єктності, розширюючи і доповнюючи її. Що ж до спеціального трудового статусу працівника, то він може не тільки доповнювати, але і звужувати межі загального правового статусу працівника як суб'єкта трудового права.

Б.К. Бегічев виділяє груповий статус, використовуючи як параметри стать, вік та ін.¹⁸³ Цей підхід є досить цікавим. Насправді, віднести статус неповнолітніх, інвалідів, осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, та інших осіб до спеціального правового статусу працівника складно, оскільки правове регулювання праці таких громадян не передбачає покладання на них специфічних прав і обов'язків. Проте, трудовий статус таких осіб виражає певні групові особливості вказаних категорій працівників.

У зв'язку з викладеним видається доцільним введення такої правової категорії, як «особливий правовий статус», зміст якої буде визначатися

¹⁸² Там само.

¹⁸³ Бегічев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. -М.: Юр.лит., 1972. – 249 с.

суб'єктивними груповими особливостями фізичних осіб або характером роботи.

Особливий правовий статус неповнолітніх, інвалідів, вагітних жінок, сезонних працівників та інших осіб не передбачає наявності спеціальної трудової правосуб'єктності (тобто наявності особливих здатностей до трудової діяльності). Особливий трудовправовий статус таких осіб передбачає лише встановлення додаткових гарантій для реалізації трудових прав, що входять до змісту загального правового статусу працівника.

Умовою набуття загального правового статусу працівника є досягнення віку настання загальної трудової правосуб'єктності. Згідно з частиною першою ст. 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Водночас, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років (ч. 2 ст. 188 КЗпП). Згідно з частиною третьою зазначеної статті допускається прийняття на роботу осіб, які досягли чотирнадцятирічного віку, у вільний від навчання час. Враховуючи такі нормативні приписи, можна дійти висновку, що трудова правосуб'єктність працівника виникає саме з чотирнадцяти років, але не в повному обсязі, що компенсується встановленням додаткових юридичних фактів, необхідних для реалізації трудової правосуб'єктності працівника віком від 14 до 16 років.

Таким чином, загальну трудову правосуб'єктність працівника, залежно від її обсягу, доцільно було б поділити на повну і неповну.

Загальна трудова правосуб'єктність працівника у повному обсязі настає з шістнадцяти років і включає можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці.

При неповній трудовій правосуб'єктності працівника обмежується такий елемент її структури, як «можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці». Безумовно, ніхто не має права позбавляти людину конституційного права заробляти гроші працею, яку вона вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Але крім вільного волевиявлення,

при неповній трудовій правосуб'єктності працівника, потрібні додаткові чинники для її реалізації. До таких чинників можна віднести таке: пропонувана робота має відноситися до видів легкої роботи, такої, що не завдає шкоди здоров'ю (перелік таких робіт затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці); передбачена робота виконуватиметься тільки у вільний від навчання час і не порушуватиме процесу навчання; на укладання трудового договору з неповнолітньою особою, яка досягла чотирнадцятирічного віку, одержано письмову згоду одного з батьків (або особи, що його заміняє).

Правовий статус працівників, які мають неповну трудову правосуб'єктність, має визначатися як особливий трудовправовий статус неповнолітніх.

Особливі проблеми виникають з правовою регламентацією трудової діяльності малолітніх. Чинним КЗпП це питання не регулюється. Проте, на практиці праця малолітніх осіб нерідко застосовується в шоу-бізнесі, при зйомках кінофільмів, рекламі та ін. Таким чином, праця малолітніх осіб, які не досягли чотирнадцяти років, фактично виявилася вилученою зі сфери трудових правовідносин.

На цю проблему звернули увагу розробники проекту Трудового кодексу України. Так, відповідно до частини п'ятої 20 законопроекту в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних і інших творчих організаціях вирішується з письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх заміняє, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших витворів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їх здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою.

Видається цілком виправданим і навіть необхідним нормативне закріплення у трудовому законодавстві окремих видів трудової діяльності, до яких можуть залучатися малолітні особи, які не досягли 14 років. Якщо застосування праці таких осіб реально існує на практиці в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних і інших творчих організаціях, то застосування такої праці має здійснюватися з урахуванням всіх соціально-правових гарантій, встановлених трудовим законодавством.

У зв'язку з юридичною кваліфікацією трудової діяльності малолітніх виникають значні труднощі. Адже якщо вони можуть бути працівниками (нехай навіть і в обмеженій сфері діяльності), то це означає, що вони мають правосуб'єктність працівника. Водночас говорити про таку правосуб'єктність, хоча б як про неповну, не можна, оскільки вона обмежена досить жорсткими рамками.

У цьому питанні слід погодитися з думкою Б.К. Бегічева, який писав про окремі вияви трудової правоздатності малолітніх, називаючи її винятковою правоздатністю.¹⁸⁴

Таким чином, враховуючи норму проекту ТК України (ч. 5 ст. 20), можна говорити о необхідності виділення як окремого різновиду трудової правосуб'єктності працівника виняткову правосуб'єктність малолітніх, під якою слід розуміти можливість осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, при дотриманні певних умов, виконувати трудові функції, пов'язані з реалізацією здатності до художньо-артистичної діяльності.

Специфічний характер правосуб'єктності малолітніх осіб, безумовно, накладатиме свій відбиток на їх правовий статус, який також має бути позначений як самостійна правова категорія – винятковий трудово-правовий статус малолітніх працівників.

Трудова правосуб'єктність, виступаючи як елемент змісту правового статусу працівника, є необхідною умовою набуття правового статусу

¹⁸⁴ Бегічев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. - М.: Юр.лит., 1972.- С.154.

працівника Диференціація правосуб'єктності працівника впливає на зміст правового статусу, який набувається працівником.

Видається доцільним розрізняти такі види правосуб'єктності працівника, як загальна, спеціальна і виняткова правосуб'єктність малолітніх. Загальна правосуб'єктність, у свою чергу, може бути поділена на повну (з 16-ти років) і неповну (з 14-ти років). При неповній трудовій правосуб'єктності працівника обмежується такий елемент її структури, як «можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці»: крім вільного волевиявлення, при неповній трудовій правосуб'єктності працівника потрібні додаткові чинники для її реалізації (наприклад, згода одного з батьків або особи, яка замінює його, на укладання трудового договору та ін.).

Диференціація правосуб'єктності працівника дозволяє виділити такі види правового статусу працівника: загальний правовий статус, спеціальний правовий статус, особливий правовий статус і винятковий правовий статус малолітніх працівників.

Наступною важливою правовою категорією (поряд з трудовою правосуб'єктністю), що характеризує фізичних осіб як працівників, є їх права та обов'язки. У чинному КЗпП основні трудові права працівників закріплені у ст. 2, яка, однак, не повністю відповідає міжнародним трудовим стандартам, на що зверталася увага в літературі¹⁸⁵. Основні обов'язки працівників передбачені ст. 139 КЗпП.

Є.В. Краснов вірно розглядає основні трудові права працівника як елемент його правового статусу. Головною ознакою для віднесення трудових прав до основних є їх незвідність до інших трудових прав. Основні трудові права є правовою базою для усіх інших похідних трудових прав, які передбачаються актами чинного трудового законодавства.

¹⁸⁵ Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія. – Одеса: Фенікс, 2012. – 178 с.

Основні трудові права закріплені у трьох групах актів: міжнародно-правових актах всесвітнього рівня (актах ООН, МОП); актах регіонального рівня (актах Ради Європи, Європейського Союзу, інших регіональних актах організацій); актах національного законодавства, якими встановлено гарантії здійснення та захисту основних трудових прав.

Будучи статутними, основні права та обов'язки відносяться до усіх працівників – суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин. Зміст цих прав та обов'язків виражається в юридичній можливості у межах установлених меж діяти, вимагати, домагатися, користуватися благами та в обов'язку задовольняти зустрічні інтереси і потреби роботодавця.

Поряд із трудовою правосуб'єктністю, статутними правами та обов'язками, необхідним елементом, який визначає правовий статус працівників, є також гарантії їх прав. Як відзначає Н.В. Кохан, юридичні гарантії відіграють службову роль щодо права та обов'язків, які складають ядро правового статусу особи. Таким чином, вони забезпечують ефективне їх функціонування, впливають на їх обсяг. Сутність гарантій полягає у забезпеченні здійснення прав і виконання обов'язків та встановлення ефективного механізму їх захисту і охорони¹⁸⁶

Юридичні гарантії трудових прав працівників досить докладно досліджені у вітчизняній науці трудового права¹⁸⁷. Вчені по-різному визначають поняття юридичних гарантій. Так, на думку О.А. Ситницької, юридичні гарантії – це система правових норм, передбачених трудовим

¹⁸⁶ Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: Дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2008. – С.14.

¹⁸⁷ Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: Автореф. дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05– трудове право; право соціального забезпечення /В.М. Андріїв. – Одеса, 2012. – 40 с.; Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: Дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2008. – 20 с.; Малихіна Я.А. Юридичні гарантії реалізації права на працю особами віком до 18 років: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Харківський національний університет внутрішніх справ /Я.А. Малихіна. – Харків, 2000. – 19 с.; Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Львівський національний університет імені Івана Франка. – Львів, 2009. – 16 с.

законодавством, що спрямовані на забезпечення безперешкодної реалізації та захисту трудових прав¹⁸⁸.

Як видається, юридичні гарантії трудових прав не можна визначати серед систему правових норм, правильно говорити про те, що вони передбачені нормами трудового права.

Під юридичними гарантіями слід розуміти встановлені чинним законодавством організаційно-правові засоби, за допомогою яких забезпечується здійснення трудових прав працівників. Будучи вираженими в правових нормах, юридичні гарантії або сприяють оптимальній свободі дій працівника із здійснення своїх правоможностей, або впливають на роботодавця (шляхом загрози санкціями) у напрямку виконання вимог працівника.

За змістом і способом здійснення гарантії трудових прав працівників поділяються на матеріально-правові та процесуальні; за цільовим призначенням – на гарантії реалізації трудових прав і гарантії охорони цих прав. Гарантії в одних випадках попереджають порушення роботодавцем трудових прав, в інших – установлюють межі дій роботодавця, в третіх – забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, що порушують зазначені права, у четвертих – забезпечують компенсацію шкоди, заподіяної їх порушенням, за рахунок роботодавця.

Останнім елементом правового статусу працівників – суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин є їх відповідальність за належне виконання своїх обов'язків. На практиці така відповідальність суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин проявляється у двох її різновидах: позитивній і ретроспективній (негативній). Позитивна відповідальність – це відповідальність за своєчасне і майбутнє якісне виконання працівником своїх обов'язків. Негативна відповідальність – відповідальність за вже скоєне неякісне виконання працівником своїх обов'язків.

¹⁸⁸ Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Львівський національний університет імені Івана Франка. – Львів, 2009. – С10.

2.3. Правовий статус роботодавця як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин

Роботодавець виступає основним суб'єктом індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Згідно зі ст. 21 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 у більш нових законодавчих актах. Так, у ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»¹⁸⁹ 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»¹⁹⁰ 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

¹⁸⁹ Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 №5026-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №22. – Ст.216.

¹⁹⁰ Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 №1058-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №49-51. – Ст.376.

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

Отже, у законодавстві України відсутнє єдине, узгоджене у всіх 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. Існують суперечності між Господарським і Цивільним кодексом України щодо тих організаційно-правових форм, у яких може здійснюватися господарювання, й юридичних осіб. Навіть у суміжних галузях – трудовому праві та праві соціального забезпечення це визначення відрізняється. Такі неузгодженості можна пояснити тим, що роботодавець є суб'єктом різних правовідносин – трудових, правовідносин з пенсійного страхування та пенсійного забезпечення, цивільних, господарських, фінансових, податкових та інших правовідносин, а також відсутністю визначення поняття «роботодавець» у базовому законі трудового права.

У літературі існують розбіжності у визначенні поняття «роботодавець». Так, Н.М. Хуторян, А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана вважають, що роботодавцем є юридична особа (підприємство, установа, організація чи їх об'єднання) незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю¹⁹¹.

На думку І.І. Шамшиної, роботодавець – це юридична або фізична особа, здатна від свого імені укласти трудовий договір на використання найманої праці фізичних осіб; правосуб'єктність юридичної особи у трудових відносинах реалізує орган управління¹⁹².

¹⁹¹ Бабаскін А.Ю., Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В., Зуб І.В., Карпенко Д.О. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України /Н.М. Хуторян (заг. ред.). – К.: А.С.К., 2004. – С. 114.

¹⁹² Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. –С. 241.

В.Л. Костюк визначає роботодавця як фізичну або юридичну особу, яка самостійно або за допомогою спеціально уповноваженого органу (посадової особи) організовує та залучає працю фізичних осіб на підставі трудового договору на умовах та у порядку, передбачених трудовим законодавством України¹⁹³.

На думку К.Ю. Мельника, роботодавець – це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових правовідносин використовує працю фізичних осіб¹⁹⁴. Дане визначення слід визнати неповним у частині фізичних осіб-роботодавців, якими є не тільки фізичні особи-підприємці, а й фізичні особи, які не займаються підприємницькою діяльністю.

Д. Соловійова пропонує розглядати термін «роботодавець» у широкому та вузькому розумінні. У широкому розумінні даний термін використовується для позначення всіх суб'єктів ринку праці (засновників підприємств, громадян (фізичних осіб), держави в особі її органів, різних організацій тощо, які мають інтерес у створенні робочих місць і одержанні (використанні) робочої сили (праці), у тому числі і з цивільно-правових угод. У вузькому розумінні роботодавцем є суб'єкт трудових правовідносин, що має визначені трудовим законодавством права і обов'язки щодо працівника, з яким він уклав договір¹⁹⁵.

В.Г. Ротань, І.В. Зуб і О.Є. Сонін зазначають, що інша сторона трудових відносин представлена двома суб'єктами, за термінологією Кодексу законів про працю, – підприємством, установою, організацією, фізичною особою, а також власником (уповноваженим ним органом)¹⁹⁶. Під терміном «власник (уповноважений ним орган) в законодавстві про працю розуміється підприємство, установа, організація чи фізична особа-наймач. Цим терміном часто також часто позначається посадова особа (посадові особи), що діють

¹⁹³ Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія. – К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. – С. 207.

¹⁹⁴ Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. – Харків: Діса плюс, 2014. – С. 19.

¹⁹⁵ Соловійова Л. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти //Право України. – 2002. – №3. – С. 80.

¹⁹⁶ Ротань В.Г. Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю /15-ге вид., допов. та переробл. – К.: Алерта, 2013. – С.5.

перед працівником від імені підприємства, установи, організації. Фізична особа-наймач також не позбавлена права доручити функції власника одному або декільком найманим працівникам, які стосовно решти працівників будуть діяти від імені наймача. Що стосується поняття «роботодавець», то воно поєднує двох названих суб'єктів. При цьому вчені посилаються на акти чинного законодавства (частину другу ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», ст. 10 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та ін.).

Д.В. Сичов під роботодавцем розуміє фізичну чи юридичну особи, які мають трудові права та обов'язки і використовують їх для створення робочих місць, найму робочої сили та створення необхідних умов для трудової діяльності працівника¹⁹⁷. Таке визначення видається неповним, адже у ньому відсутні посилання на трудові відносини з працівником і трудовий договір як підстава їх виникнення.

Крім поняття, в літературі виділяються ще ознаки роботодавця. Так, В.Л. Костюк до основних ознак роботодавця відносить такі: як роботодавець виступають фізичні, юридичні особи, а у випадках, визначених законом, держава (орган місцевого самоврядування); діє у трудових відносинах самостійно або за допомогою спеціально створеного органу (органів, посадових осіб); організовує та залучає найману працю на підставі трудового договору; виступає стороною трудового договору; умови набуття правосуб'єктності та участі у трудових відносинах (службово-трудовах відносинах) визначаються відповідно до трудового, у тому числі спеціального, законодавства¹⁹⁸.

Визначення у новому ТК України поняття «роботодавець» дозволить удосконалити національне законодавство з цього питання. Розробники проекту цілком справедливо відмовилися від громіздкої конструкції

¹⁹⁷ Сичов Д.В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Д.В. Сичов. – Луганськ, 2009. – С. 15.

¹⁹⁸ Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія. – К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. – С. 207.

«власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа». У трудовому праві зарубіжних країн не застосовується термін «власник або уповноважений ним орган». Загальновизнано, що трудовий договір укладається між працівником і роботодавцем.

Водночас видається необхідним удосконалення поняття «роботодавець» у частині першій 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 у зазначеній статті як юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка на підставі трудового договору та у встановленому законодавством порядку використовує працю найманих осіб.

Проектом також передбачено, що роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність (частина друга 23). Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак (частина третя ст. 23). В окремій частині четвертій йдеться про реалізацію повноважень юридичної особи як роботодавця. Встановлено, що повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів та нормативних актів. На нашу думку, із зазначеної норми слід виключити посадових осіб. Адже юридична особа реалізує свої повноваження як роботодавця через свої органи – директора, керуючого, правління тощо, які укладають трудові договори від імені юридичної особи.

Слід відзначити недостатньо повне визначення роботодавця-фізичної особи у частині другій ст. 23 проекту ТК України, якою закріплюється лише те, що роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Пропонується доповнити частину другу ст. 23 наступними положеннями: «Роботодавцями-фізичними особами визнаються: фізичні особи, які зареєстровані у встановленому порядку як індивідуальні

підприємці та які здійснюють підприємницьку діяльність без утворення юридичної особи, а також приватні нотаріуси, адвокати та інші особи, чия професійна діяльність відповідно до закону підлягає державній реєстрації та (або) ліцензуванню, та які вступили у трудові відносини з працівниками в цілях здійснення зазначеної діяльності; фізичні особи, які вступають у трудові відносини з працівниками в цілях особистого обслуговування та допомоги по веденню домашнього господарства».

У зарубіжному трудовому праві не використовується термін «власник або уповноважений ним орган». Сторонами індивідуального трудового правовідношення визнаються найманий працівник і роботодавець (наймач). Так, відповідно до ст. 1 ТК Республіки Білорусь наймач – юридична або фізична особа, якій законодавством надане право укладення і припинення трудового договору з працівником.

У ст. 1 ТК Республіки Молдова роботодавець визначається як юридична особа (підприємство) або фізична особа, яка наймає працівників на підставі індивідуального трудового договору, укладеного відповідно до положень цього кодексу.

Згідно з частиною четвертою ст. 20 ТК РФ роботодавець – фізична особа або юридична особа (організація), яка вступила у трудові відносини з працівником. У випадках, передбачених федеральними законами, в якості роботодавця може виступати інший суб'єкт, наділений правом укладати трудові договори.

Представляє інтерес для національного законодавця норма, закріплена у частині п'ятій ст. 20 ТК РФ, про визначення роботодавців-фізичних осіб – роботодавців-індивідуальних підприємців і роботодавців, які не є індивідуальними підприємцями. Ними визнаються:

фізичні особи, які зареєстровані у встановленому порядку в якості індивідуальних підприємців і здійснюють підприємницьку діяльність без утворення юридичної особи, а також приватні нотаріуси, адвокати, що заснували адвокатські кабінети, та інші особи, чия професійна діяльність

відповідно до федеральних законів підлягає державній реєстрації та (або) ліцензуванню, які вступили у трудові відносини з працівниками в цілях здійснення зазначеної діяльності (далі – роботодавці–індивідуальні підприємці). Фізичні особи, які здійснюють у порушення вимог федеральних законів зазначену діяльність без державної реєстрації та (або) ліцензування, вступили у трудові відносини з працівниками в цілях здійснення цієї діяльності, не звільняються від виконання обов’язків, покладених цим Кодексом на роботодавців – індивідуальних підприємців;

фізичні особи, які вступили у трудові відносини з працівниками в цілях особистого обслуговування і допомоги по веденню домашнього господарства (далі – роботодавці – фізичні особи, які не є індивідуальними підприємцями).

Заслуговує також на увагу норма, закріплена в частині шостій ст. 20 ТК РФ про коло суб’єктів, які здійснюють права і обов’язки роботодавця. Передбачається, що права і обов’язки роботодавця у трудових відносинах здійснюються фізичною особою, яка є роботодавцем; органами управління юридичної особи (організації) або уповноваженими ними особами в порядку, встановленому цим Кодексом, іншими федеральними законами та іншими нормативними правовими актами Російської Федерації, законами та іншими нормативними правовими актами суб’єктів Російської Федерації, нормативними правовими актами органів місцевого самоврядування, установчими документами юридичної особи (організації) та локальними нормативними актами. У чинному КЗпП аналогічна норма відсутня.

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

Усі елементи правового статусу роботодавця встановлюються законодавством про працю, включаючи норми трудового права, що містяться у комплексних законодавчих та інших нормативно-правових актах.

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.

Як відзначає А.М. Слюсар, правосуб'єктність є необхідною умовою виникнення певного суб'єкта до вступу в правовідносини¹⁹⁹.

В.Л. Костюк визначає трудову правосуб'єктність роботодавця як визначену нормами трудового права властивість мати, володіти, здійснювати (реалізовувати, набувати, виконувати) трудові права, обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання²⁰⁰. Виходячи з цього, вчений виділяє наступні основні риси трудової правосуб'єктності роботодавця: має роботодавчий характер; обумовлена нормами трудового права; ядром є трудові права, обов'язки; передбачає здатність роботодавця нести юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків; виступає передумовою участі у трудових правовідносинах.

Як зазначають С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко, трудова правосуб'єктність роботодавців полягає у визнанні за ними права надавати громадянам роботу. Цю правосуб'єктність нерідко називають «роботодавчою правосуб'єктністю»²⁰¹.

На думку Д.В. Сичова, трудовою правосуб'єктністю роботодавця-юридичної особи слід вважати здатність та можливість бути суб'єктом трудових правовідносин і набувати необхідні для виконання своїх статутних

¹⁹⁹ Слюсар А.М. Щодо деяких питань правосуб'єктності роботодавця //Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. Наукових праць. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В. Даля. – 2009. – №4. – С. 146.

²⁰⁰ Костюк В.Л. Зазн. роб. – С. 210.

²⁰¹ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – С.187.

цілей та організації праці працівників права і обов'язки²⁰². У цьому визначенні відсутнє положення про здатність роботодавця нести юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків.

Отже, трудова правосуб'єктність роботодавця включає трудову правоздатність, дієздатність та деліктоздатність.

Роботодавець для того, щоб бути суб'єктом індивідуальних трудових правовідносин, повинен бути здатним:

- 1) надавати роботу;
- 2) оплачувати працю найманої особи;
- 3) нести відповідальність за зобов'язаннями, що впливають із факту його участі у 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 здійснювалася б на користь і під керівництвом роботодавця і 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 та обсяг трудової правосуб'єктності у різних роботодавців-юридичних осіб²⁰³.

²⁰² Сичов Д.В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Луганськ, 2009. – С.15.

²⁰³ 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. – С.14.

У науковій та навчальній літературі виділяються різні ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця. На думку Н.Б. Болотіної, до основних ознак правосуб'єктності роботодавця належать такі: набуття у встановленому 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 і угодою сторін²⁰⁴.

І.М. Якушев відзначає, що ознаками роботодавця, за наявності яких він набуває правоздатності, дієздатності та правового статусу, і відповідно стає суб'єктом трудового права, потрібно вважати його організаційну і майнову відокремленість²⁰⁵.

Д.В. Сичов виділяє такі ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця-юридичної особи: 1) можливість приймати і звільняти працівників; 2) майнова самостійність; 3) здатність забезпечувати умови праці, необхідні для трудової діяльності працівника; 4) дисциплінарні повноваження; 5) можливість бути позивачем та відповідачем у суді²⁰⁶. Останні дві ознаки викликають заперечення, оскільки дисциплінарні повноваження є похідними від інших основних ознак, а можливість бути позивачем та відповідачем у суді є ознакою юридичної особи.

С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко вважають, що для виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця, тобто для його формування як суб'єкта права, необхідні певні умови (критерії), які вчені поділяють на майнові (матеріальні) і формальні (юридичні). Майнові (матеріальні) умови правосуб'єктності роботодавця полягають у наявності у нього своєї господарчої сфери діяльності, в якій би розгорталася трудова діяльність найманого працівника або у зв'язку з якою вона здійснювалася б. Господарча сфера роботодавця складається тільки за наявності у нього певного майна,

²⁰⁴ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – С. 154-158.

²⁰⁵ Якушев І.М. Суб'єкти трудового права: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2000. – С. 11.

²⁰⁶ Сичов Д.В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Луганськ, 2009. – С.15-16.

використання якого забезпечує досягнення поставлених господарських цілей. Призначення формальних (юридичних) умов правосуб'єктності роботодавця полягає в тому, щоб засвідчити існування даної особи як суб'єкта права (роботодавця); вони юридично оформляють існування даної особи в якості суб'єкта права. Для виникнення роботодавця як суб'єкта права необхідні дві умови – по-перше, припис нормативного акту, який визначає загальні підстави для визнання правосуб'єктності роботодавця, і, по-друге, адміністративний акт держави, що констатує наявність трудової правосуб'єктності у даної конкретної особи. Таким адміністративним актом є акт державної реєстрації, який приймає уповноважений державний орган²⁰⁷.

Точка зору С.М. Прилипка і О.М. Ярошенка потребує конкретизації та доповнення. Майно, що перебуває у господарчій сфері роботодавця, має цільове призначення. По-перше, йдеться про речові фактори виробництва, використовуючи які працівник тільки і може виконувати свою роботу. По-друге, майно, в тому числі те, що виражене в грошовій формі, є необхідною умовою здатності роботодавця оплачувати працю найманої особи.

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

У літературі висловлена думка, що роботодавець-юридична особа повинен відповідати ознакам юридичної особи, встановленим цивільним законодавством²⁰⁸. Проте у певних випадках трудова правосуб'єктність організації не збігається з ознаками юридичної особи. Так, філія підприємства, установи може не бути юридичною особою, але мати трудову правосуб'єктність, право приймати і звільняти працівників. У таких випадках

²⁰⁷ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – С.187-188.

²⁰⁸ Трудовое право: учебник для бакалавров /отв. ред. К.Н. Гусов. – Москва: Проспект, 2015. – С. 139.

юридична особа має спеціально надати такі повноваження своїм відокремленим структурним підрозділам.

Частиною першою ст. 21 КЗпП стороною трудового договору визнано роботодавця-фізичну особу. Це положення було передбачено Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 5 липня 1995 року²⁰⁹. Роботодавці-фізичні особи поділяються на дві групи: фізичні особи-суб'єкти підприємницької діяльності, які використовують найману працю з метою отримання прибутку, та фізичні особи, які використовують найманих працівників для власного обслуговування та обслуговування членів своєї сім'ї.

Для виникнення трудової правосуб'єктності у роботодавця-фізичної особи досить, як правило, наявності нормативно-правового акту, що визначає вік, з досягненням якого презюмується наявність правосуб'єктності.

Як відзначає П.Д. Пилипенко, трудова правосуб'єктність роботодавців-юридичних осіб виникає за фактом їх державної реєстрації, а фізичних – з досягненням повноліття²¹⁰.

О.Г. Середа вважає, що трудова правосуб'єктність роботодавця-юридичної особи виникає в один момент із загальноцивільною і не може виникнути без останньої, а загальна трудова правосуб'єктність фізичних осіб–роботодавців пов'язана з набуттям ними повноліття (18 років)²¹¹.

Слушною є думка В.Л. Костюка про те, що фізична особа може набувати роботодавчу трудову правосуб'єктність за умови поєднання двох взаємопов'язаних загальних умов: віку та соціально-психічної зрілості. Адже роботодавець може належним чином виконувати покладені на нього обов'язки, якщо він усвідомлює значення своїх дій та може керувати ними.

²⁰⁹ Про внесення змін та доповнень до Кодексу законів про працю України: Закон України від 05.07.1995 //Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №28. – Ст. 204.

²¹⁰ Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05 /Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2001. – С.22.

²¹¹ Середа О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2004. – С.7-8.

Трудовий договір є угодою, яка укладена між двома сторонами: працівником і роботодавцем. Як вже відзначалося, у чинному КЗпП визначені основні трудові права працівників (ст. 2) та їх обов'язки (ст. 139). Що стосується роботодавця, то визначаються тільки його обов'язки (ст. 141). При цьому норма про основні трудові права працівників міститься у главі 1 «Загальні положення», а норми про обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу – у главі X «Трудова дисципліна», з чим не можна погодитися.

У частині першій ст. 21 КЗпП трудовий договір визначається як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, а у ст. 141 КЗпП йдеться про обов'язки власника або уповноваженого ним органу.

Натомість у трудових кодексах пострадянських країн містяться спеціальні норми про основні права і обов'язки роботодавця. Наприклад, відповідно до ст. 20 ТК Киргизької Республіки роботодавець має право:

- укладати, змінювати та розривати трудові договори з працівниками в порядку і за підставами, встановленими цим Кодексом, іншими законами;
- вести колективні переговори і укладати колективні договори;
- створювати і вступати до об'єднань роботодавців у цілях представництва і захисту своїх прав та інтересів;
- заохочувати працівників;
- вимагати від працівників виконання умов трудового договору і чинного в організації трудового розпорядку;
- притягувати працівників до дисциплінарної та матеріальної відповідальності в порядку, встановленому цим Кодексом, іншими законами;
- звертатися до суду в цілях захисту своїх прав та інтересів.

Роботодавець зобов'язаний:

- додержуватися законів та інших нормативних правових актів, локальних нормативних актів, умов колективного договору, угод і трудових договорів;
- надавати працівникові роботу, обумовлену трудовим договором;
- забезпечувати працівникам рівну оплату за працю рівної цінності;
- своєчасно і в повному розмірі виплачувати працівникові заробітну плату;
- приймати у встановленому порядку локальні нормативні акти, спрямовані на організацію праці (положення, інструкції, накази) та інші акти, необхідні для нормальної роботи організації;
- надавати представникам працівників інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів, а також контролю за їх виконанням;
- вести колективні переговори, а також укладати колективний договір у порядку, встановленому цим Кодексом;
- забезпечувати в організації безпеку праці та умови, що відповідають вимогам охорони і гігієни праці;
- забезпечувати працівників устаткуванням, інструментами, технічною документацією та іншими засобами, необхідними для виконання ними трудових обов'язків;
- своєчасно виконувати приписи державних наглядових і контрольних органів, а також сплачувати штрафи, накладені за порушення законів, інших нормативних правових актів, які містять норми трудового права;
- здійснювати обов'язкове соціальне страхування працівників у порядку, встановленому законами;
- відшкодовувати шкоду, заподіяну працівникам у зв'язку з виконанням ними трудових обов'язків, а також компенсувати моральну

шкоду в порядку і на умовах, установлених цим Кодексом, законами та іншими нормативними правовими актами;

- щомісячно надавати державній службі зайнятості відомості про наявність вільних робочих місць (вакансій) із зазначенням умов і оплати праці;

- виконувати інші обов'язки, передбачені цим Кодексом, законами та іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором; угодами і трудовими договорами.

Згідно зі ст. 12 ТК Республіки Білорусь наймач має право:

- 1) укладати і розривати трудові договори з працівниками у порядку і за підставами, встановленими цим Кодексом і законодавчими актами;

- 2) вступати у колективні переговори і укладати колективні договори і угоди;

- 3) створювати і вступати до об'єднань наймачів;

- 4) заохочувати працівників;

- 5) вимагати від працівників виконання умов трудового договору і правил внутрішнього трудового розпорядку;

- 6) притягувати працівників до дисциплінарної та матеріальної відповідальності в порядку, встановленим цим Кодексом;

- 7) звертатися до суду для захисту своїх прав.

При цьому основні права наймачів, як і основні права працівників, передбачені окремими статтями глави 1 «Загальні положення» Розділу 1 «Загальні положення» ТК Республіки Білорусь. Що стосується основних обов'язків працівників і наймачів, то норми, що їх закріплюють, містяться в окремій главі 5 «Обов'язки працівників і наймачів». Досвід білоруського законодавця заслуговує на увагу, оскільки у ст. 54 закріплюються докладно обов'язки наймачів при прийнятті на роботу, а у ст. 55 – обов'язки наймачів при організації праці працівників. Зокрема, відповідно ст. 54 при прийнятті на роботу наймач зобов'язаний:

- 1) вимагати документи, необхідні укладення трудового договору відповідно до законодавства;
- 2) ознайомити працівника під розпис з порученою роботою, умовами і оплатою праці та роз'яснити його права і обов'язки;
- 3) ознайомити працівника під розпис із колективним договором, угодою і документами, що регламентують внутрішній трудовий розпорядок;
- 4) провести увідний інструктаж з охорони праці;
- 5) оформити укладення трудового договору наказом (розпорядженням) і оголосити його працівнику під розпис;
- 6) відповідно до встановленого порядку завести (заповнити) на працівника трудову книжку.

Досить докладний перелік обов'язків наймачів при організації праці працівників закріплюється ст. 55 ТК Республіки Білорусь. Йдеться про такі обов'язки:

- 1) раціонально використовувати працю працівників;
- 2) забезпечувати трудову і виробничу дисципліну;
- 3) вести облік фактично відпрацьованого працівником часу;
- 4) видавати заробітну плату в строки і розмірах, установлених законодавством, колективним договором, угодою або трудовим договором;
- 5) забезпечувати на кожному робочому місці умови праці, що відповідають вимогам з охорони праці, додержувати встановлені нормативними правовими актами, в тому числі технічними нормативними правовими актами, вимоги з охорони праці, а за відсутності в нормативних правових актах, у тому числі в технічних нормативних правових актах, вимог з охорони праці вживати необхідних заходів, які забезпечують зберігання життя, здоров'я і працездатності працівників у процесі трудової діяльності та ін. Усього в зазначеній статті закріплено 17 обов'язків наймача при організації праці працівників, при цьому цей перелік не є вичерпним, оскільки міститься вказівка на інші обов'язки, що впливають із

законодавства, локальних нормативних правових актів і трудових договорів (п. 17 частини першої ст. 55).

Заслужують на увагу положення частин другої та третьої зазначеної статті, в яких йдеться про порядок здійснення зазначених обов'язків та відповідальність за їх невиконання або неналежне виконання.

Основні трудові права та обов'язки роботодавця виділяються у навчальній літературі при розгляді питання про трудові правовідносини та їх суб'єкти²¹², тобто розглядаються як складова частина трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Водночас не враховується, що основні трудові права та обов'язки роботодавця мають різну природу: одні з них належать до категорії статутних та є елементами правового статусу роботодавця, інші включаються до змісту трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. У зв'язку з цим перелік основних трудових прав і обов'язків роботодавця не може бути багаточисельним.

До основних трудових прав роботодавця, на нашу думку, слід віднести такі: здійснювати професійний добір працівників; укладати, змінювати та припиняти з ними трудові договори в порядку та за підставами, встановленими законами; здійснювати оцінку результатів праці працівників; притягати працівників до дисциплінарної та матеріальної відповідальності у порядку, передбаченому трудовим законодавством; приймати нормативні акти; вести колективні переговори з укладення колективних договорів; створювати і брати участь в організаціях роботодавців з метою представництва і захисту своїх інтересів; захищати свої права та інтереси у формах та способами, передбаченими чинним законодавством.

Основними обов'язками роботодавця слід вважати такі: дотримуватися трудового законодавства, колективних угод і колективних договорів, умов трудового договору; надавати працівникові роботу, визначену трудовим договором; забезпечувати працівникові безпечні та здорові умови праці;

²¹² Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – С.162-163.

забезпечувати працівника необхідними для роботи засобами; своєчасно і в повному розмірі виплачувати працівникові заробітну плату; забезпечувати трудову дисципліну; відшкодовувати працівникові майнову та моральну шкоду, заподіяну йому при виконанні трудових обов'язків.

Відображаючи двосторонній характер трудового договору, проект ТК України закріплює вже не тільки основні права та обов'язки працівника, а й основні права та обов'язки роботодавця, про що мова піде у розділі 3.

Питання юридичних гарантій трудових прав роботодавця до цього часу ще не були предметом спеціального дослідження в науці трудового права. Як вже відзначалося, увага вітчизняних науковців до цього часу приділялася дослідженню юридичних гарантій трудових прав працівників.

Ще одним елементом правового статусу роботодавця є його відповідальність за невиконання трудових обов'язків. За нормами чинного КЗпП роботодавець несе матеріальну відповідальність, а враховуючи положення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року, ще й фінансову відповідальність.

У сучасній науковій літературі проблеми матеріальної відповідальності в трудовому праві досліджують В.С. Венедіктов, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Л.І. Суровська, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян та ін. Зокрема, теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин стали предметом дослідження докторської дисертації Н.М. Хуторян²¹³. Втім, залишається чимало теоретичних та практичних питань правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, які потребують ґрунтовного наукового дослідження.

²¹³ Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

Актуальність зазначених питань підсилюється необхідністю виробки чітких науково обґрунтованих пропозицій щодо законодавчого врегулювання матеріальної відповідальності роботодавця у новому ТК України.

Чинним трудовим законодавством України передбачена матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. У ст. 117, 235, 236 КЗпП передбачений обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові шкоду, завдану затримкою розрахунку при звільненні, незаконним звільненням, переведенням працівника на іншу роботу, неправильним формулюванням причини звільнення у трудовій книжці, затримкою видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу, затримкою виконання рішення про поновлення на роботі працівника. Статтею 237-1 КЗпП встановлено обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівнику моральну шкоду. Статтею 237 передбачена матеріальна відповідальність службової особи, винної в незаконному звільненні або переведенні працівника.

Однак у жодній із зазначених статей не згадується про матеріальну відповідальність власника або уповноваженого ним органу за шкоду, заподіяну працівникові. У главі IX «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» містяться норми тільки про матеріальну відповідальність однієї сторони трудового договору. Норми ж про матеріальну відповідальність роботодавця передбачені різними главами КЗпП (главою VII «Оплата праці» і главою XV «Індивідуальні трудові спори»).

Водночас у науці трудового права ще у 80-х рр. минулого сторіччя було обґрунтовано двосторонній, взаємний характер матеріальної відповідальності у трудовому праві. Відомі радянські вчені-трудовики П.Р. Стависький та Л.О. Сироватська у своїх роботах довели, що матеріальна відповідальність у трудовому праві складається з двох частин – матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, та матеріальної відповідальності підприємства за шкоду,

заподіяну працівникові²¹⁴. Вчені визначили підставу, умови матеріальної відповідальності у трудовому праві, переконливо довели, що матеріальна відповідальність підприємства за шкоду, заподіяну працівникові, має трудовоправову галузеву природу і повинна регулюватися нормами трудового, а не цивільного права. П.Р. Стависький також визначив випадки матеріальної відповідальності підприємства за шкоду, заподіяну працівникові, і запропонував конкретні пропозиції щодо їх правового регулювання нормами трудового права.

У науковій і навчальній літературі визнано наявність самостійного правового інституту у системі трудового права – інституту матеріальної відповідальності сторін трудового договору. У нові трудові кодекси, прийняті на пострадянському просторі, включено окремі глави з відповідною назвою. Так, Розділ XI Трудового кодексу Російської Федерації іменується «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору» і складається з трьох глав: Глава 37 «Загальні положення», Глава 38 «Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником», Глава 39 «Матеріальна відповідальність працівника»²¹⁵. Кодекс передбачає матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником у наступних випадках: 1) обов'язок роботодавця відшкодувати працівнику матеріальну шкоду, заподіяну внаслідок незаконного позбавлення його можливості працювати (ст. 234). При цьому Кодекс зобов'язує роботодавця відшкодувати працівникові не отриманий ним заробіток в усіх випадках незаконного позбавлення його можливості працювати, що є важливою гарантією захисту майнових прав працівника. Далі зазначаються такі випадки: незаконне відсторонення працівника від роботи, його звільнення або переведення на іншу роботу; відмова роботодавця від виконання або несвоєчасного виконання рішення органу з розгляду трудових спорів або державного

²¹⁴ Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса: Вища школа, 1982. – 104 с.; Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: Юрид. лит., 1990. – 176 с.

²¹⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) /Отв. ред. М.О. Буянова, И.А. Костян. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2007. – 928 с.

правового інспектора праці про поновлення працівника на попередній роботі; затримка роботодавцем видачі працівникові трудової книжки, внесення у трудову книжку неправильної або такого, що не відповідає законодавству, формулювання причини звільнення працівника; 2) матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника; 3) матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівникові. Кодексом також передбачено відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові.

Матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, слід визначити як обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків, у розмірі і порядку, передбаченому законодавством.

Аналіз чинного законодавства і судової практики дає підстави виділити наступні випадки матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником у трудових правовідносинах. Роботодавець відшкодовує працівникові шкоду, заподіяну:

- а) незаконним звільненням з роботи;
- б) незаконним переведенням на іншу роботу;
- в) незаконним відстороненням від роботи;
- г) неможливістю вступу на іншу роботу у разі неправильного формулювання причини звільнення у трудовій книжці;
- д) затримкою видачі трудової книжки при звільненні;
- є) затримкою розрахунку при звільненні;
- ж) затримкою виконання рішення або постанови про поновлення на роботі при незаконному звільненні чи переведенні;
- з) незаконною відмовою у прийнятті на роботу;
- к) порchoю, знищенням або пропажою особистих речей під час роботи; завдання іншої майнової шкоди майну працівника;

л) видачею документів про роботу і заробітну плату, що містять неправильні відомості, або затримкою їх видачі;

м) іншими порушеннями своїх обов'язків у трудовому правовідношенні.

Перераховані можливі випадки притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності при усій різноманітності можуть бути класифіковані на декілька груп залежно від характеру порушених прав працівника або відповідних ним обов'язків роботодавця. Перша група – матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю (включає пункти «а» - «з»). Друга група – матеріальна відповідальність роботодавця за заподіяння шкоди майну працівника (пункт «к»). Третя група – матеріальна відповідальність роботодавця за порушення обов'язку видачі працівнику документів про роботу і заробітну плату (пункт «л»). Четверта група – матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику, при порушеннях інших обов'язків (пункт «м»).

Крім того, слід враховувати, що відповідно до ст. 237-1 КЗпП роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові, порушенням його законних прав. Тому матеріальна шкода, яку роботодавець відшкодовує працівникові, може складатися з двох частин: майнового та немайнового характеру.

У сучасній літературі висловлено точку зору, що матеріальна шкода, заподіяна працівникові при виконанні ним трудових обов'язків, включає в себе: 1) шкоду, заподіяну працівникові, внаслідок порушення права на працю: при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу; при прийнятті працівника на роботу з порушенням правил прийняття, що спричинило його подальше звільнення з цієї причини; при незаконному переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника; при порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо видачі документів про його працю і заробітну плату (у разі неправильного заповнення, оформлення і затримки видачі трудової книжки документів про працю і

заробітну плату); 2) шкоду, заподіяну майну працівника; 3) моральну шкоду²¹⁶.

У проект нового ТК України включено окрему Книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин». Глава 2 містить норми про відповідальність роботодавця, проте її зміст потребує доопрацювання. Розробники проекту ТК України не врахували повною мірою відповідні положення науки трудового права, пропозиції відомих науковців щодо законодавчого закріплення матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року, який набрав чинності з 1 січня 2015 року, статтю 265 «Відповідальність за порушення законодавства про працю» було викладено в новій редакції:

Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

²¹⁶ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – С.569.

порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - четвертим частини другої цієї статті - у розмірі мінімальної заробітної плати.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.

Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладається на Державну виконавчу службу.

Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю».

Таким чином, Законом від 28 грудня 2014 року значно посилено відповідальність, у тому числі роботодавця, за порушення законодавства про працю. Суб'єктами відповідальності за такі порушення можуть бути власники підприємств, керівники, їх заступники, керівники структурних підрозділів, а також інші посадові особи, що безпосередньо відповідають за дотримання порушених правил і норм.

Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами - підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (Державна інспекція України з питань праці та її територіальні органи), у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Таким чином, внесені зміни до ст. 265 КЗпП слід вважати важливими новелами у національному трудовому законодавстві. Замість неконкретного вираження «особи, винні в порушенні законодавства про працю» у новій редакції ст. 265 визначено коло конкретних суб'єктів нового виду відповідальності для трудового права – фінансової відповідальності у вигляді фінансових штрафів за конкретні діяння чи бездіяльність. Ці штрафи накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. До недавнього часу цим органом була Державна інспекція України з питань праці, а згідно з постановою Кабінету Міністрів України №442 від 10.09.2014 р. з метою оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади замість Державної інспекції з питань праці та Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки було створено новий орган – Державну службу України з питань праці.

Фінансові штрафи – це штрафи, які накладаються на розрахунковий рахунок роботодавця. До речі, ці штрафи накладаються не тільки на юридичних осіб, але й на роботодавців – фізичних осіб – підприємців.

Інспектори Державної служби України з питань праці також мають право виписувати постанови про накладання фінансових штрафів без перевірки, - тільки на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час.

В разі винесення рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи. Відповідні доповнення внесено до ст. 235 КЗпП.

Висновки до розділу 2

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

Завдяки такому складу індивідуальні трудові правовідносини, як й інші правовідносини, виявляються здатними виконувати свої функції в механізмі дії права. Вони конкретизують коло учасників (суб'єктів), міру їх можливої та належної поведінки і 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». У чинному КЗпП дане поняття не визначається, а в інших законодавчих актах існують відмінності у формулюванні даного поняття.

У частині першій ст. 20 проекту ТК України працівник визначається як фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору. Зазначене 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 і отримує заробітну плату.

Водночас видається необхідним удосконалення поняття «роботодавець» у частині першій 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 у зазначеній статті як юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка на

підставі трудового договору та у встановленому законодавством порядку використовує працю найманих осіб.

Недостатньо повним є визначення роботодавця-фізичної особи у частині другій ст. 23 проекту ТК України, якою закріплюється лише те, що роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Пропонується доповнити частину другу ст. 23 наступними положеннями: «Роботодавцями-фізичними особами визнаються: фізичні особи, які зареєстровані у встановленому порядку як індивідуальні підприємці та які здійснюють підприємницьку діяльність без утворення юридичної особи, а також приватні нотаріуси, адвокати та інші особи, чия професійна діяльність відповідно до закону підлягає державній реєстрації та (або) ліцензуванню, та які вступили у трудові відносини з працівниками в цілях здійснення зазначеної діяльності; фізичні особи, які вступають у трудові відносини з працівниками в цілях особистого обслуговування та допомоги по веденню домашнього господарства».

Об'єктом індивідуальних трудових правовідносин виступає сам процес праці, тобто жива праця. В окремих випадках об'єктом індивідуальних трудових правовідносин можуть стати результати праці, але тільки через їх нерозривний зв'язок із живою працею і через те, що це саме її результати.

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'єкту права; б) право на юридичні дії, на прийняття юридичних рішень; в) право вимагати від іншої сторони виконання обов'язку, тобто право на чужі дії; д) право домагання, яке полягає у можливості привести в дію апарат примусу проти зобов'язаної особи, тобто право на примусове виконання обов'язку.

Специфікою юридичного змісту індивідуальних трудових правовідносин є те, що в їх рамках відбувається здійснення працівниками і роботодавцями індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків. Йдеться про такі індивідуальні трудові права, як право на

працю, право на справедливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливу винагороду, право на відпочинок, право на професійну підготовку, право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі та ін.

Права і обов'язки сторін індивідуальних трудових правовідносин, що складають їх зміст, поділяються на три категорії: 1) основні статутні (тобто встановлені в законі); 2) окремі статутні; 3) договірні права і обов'язки.

Прийнято вважати, що основні статутні права і обов'язки працівників і роботодавців закріплені в Конституції та законах України. Окремі статутні права і обов'язки працівників передбачені статтями КЗпП, інших законодавчих актів, які конкретизують і доповнюють перелік основних трудових прав і обов'язків. Чимало прав і обов'язків працівників закріплюються в локальних нормативно-правових актах (правила внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкціях). Договірні права і обов'язки працівників закріплюються у трудових договорах (контрактах).

Окремі статутні права і обов'язки роботодавців встановлені багатьма статтями КЗпП, інших нормативно-правових актах, у тому числі статутах організацій. Договірні права і обов'язки роботодавців закріплені у колективних договорах, угодах, трудових договорах (контрактах).

Незважаючи на те, що Європейська соціальна хартія (переглянута) належить до регіональних міжнародних договорів, на сьогодні саме вона містить найбільш повний каталог індивідуальних трудових прав і закріплює досить високий рівень їх гарантій.

Індивідуальні трудові права як складова змісту індивідуальних трудових правовідносин мають загальні риси з іншими трудовими правами. Водночас зазначеним правам властиві ознаки юридичної своєрідності, до яких слід віднести наступні. Індивідуальні трудові права поширюються тільки на суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин – працівника і роботодавця. Реалізація даних прав напряму пов'язана з рівнем економічного

розвитку і виконанням державою конкретних обов'язків у сфері соціальної політики. Окремі індивідуальні трудові права сформульовані як оціночні базові положення, що ускладнює їх реалізацію. Деякі з індивідуальних трудових прав як основні трудові права, закріплені в міжнародних актах, являють собою мінімальні соціальні стандарти робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, безпеки і гігієни праці і т. ін. Для реалізації таких індивідуальних трудових прав необхідною є їх конкретизація в актах національного законодавства у вигляді державних соціальних стандартів і державних соціальних гарантій.

Індивідуальні трудові права, що належать до основних трудових прав, конкретизуються в трудових правах, передбачених нормами різних галузевих інститутів (робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці та ін.).

У вітчизняному законодавстві відсутня єдина дефініція поняття «працівник». У чинному КЗпП дане поняття не визначається, а в інших законодавчих актах існують відмінності у формулюванні даного поняття.

У частині першій ст. 20 проекту ТК України працівник визначається як фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору. Зазначене 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 і отримує заробітну плату.

Видається необхідним удосконалення поняття «роботодавець» у частині першій 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 у зазначеній статті як юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка на підставі

трудового договору та у встановленому законодавством порядку використовує працю найманих осіб.

Недостатньо повним є визначення роботодавця-фізичної особи у частині другій ст. 23 проекту ТК України, якою закріплюється лише те, що роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Пропонується доповнити частину другу ст. 23 наступними положеннями: «Роботодавцями-фізичними особами визнаються: фізичні особи, які зареєстровані у встановленому порядку як індивідуальні підприємці та які здійснюють підприємницьку діяльність без утворення юридичної особи, а також приватні нотаріуси, адвокати та інші особи, чия професійна діяльність відповідно до закону підлягає державній реєстрації та (або) ліцензуванню, та які вступили у трудові відносини з працівниками в цілях здійснення зазначеної діяльності; фізичні особи, які вступають у трудові відносини з працівниками в цілях особистого обслуговування та допомоги по веденню домашнього господарства».

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

РОЗДІЛ 3

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Відповідно до частини другої ст. 1 проекту ТК України завданням цього Кодексу є регулювання питань щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю та дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом.

Таке формулювання викликає заперечення, адже нормативно-правовими актами регулюються не питання, а суспільні відносини. Крім того, перелік із 9 питань, зазначених у частині другій ст. 1, є примірним, оскільки йдеться про «інші питання, визначені цим Кодексом». З цим не можна погодитися. ТК України має стати основою новітнього національного трудового законодавства, а для цього в ньому необхідно чітко і вичерпно визначити коло суспільних відносин, що ним регулюються.

Зміст частини другої ст. 1, ст. 2 проекту ТК України неодноразово піддавався критиці з боку вітчизняних науковців. Так, В.С. Вишновецька відзначає, що виходячи з формулювання, не зовсім зрозуміло, що саме мається на увазі: індивідуальні й колективні трудові відносини чи відносини, які протягом десятиліть визнаються ядром предмету галузі²¹⁷. І далі вчений зазначає, що аналіз проекту Трудового кодексу України дозволяє зробити висновок, що його ключовим поняттям є «трудові відносини». Але в частині другій ст. 1 проекту ТК України необхідно чіткіше визначити відносини, що

²¹⁷ Вишновецька С.В. Основні положення Трудового кодексу України /С.В. Вишновецька //У кн.: Кодифікація трудового законодавства України: [Монографія] /Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.Я. Ярошенка. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. – С.56-73.

регулюються цим Кодексом, оскільки його повинні характеризувати єдність предмету і текстуальна ясність.

Що стосується ст. 2 проекту ТК України, то С.В. Вишновецька зауважує, що викликає певне заперечення формулювання у ст. 2 відносин, що регулюються Кодексом, адже вони, на її думку, повинні відображати предмет трудового права. Зокрема, некоректно говорити, що цей Кодекс регулює відносини щодо реалізації права на працю, адже вони охоплюються не лише трудовим правом. С.В. Вишновецька пропонує закріпити у ст. 2 положення про те, що ТК України регулює трудові відносини, під якими необхідно розуміти відносини, що виникають в силу трудового договору між роботодавцем і працівником, за яким останній зобов'язується особисто виконувати певну трудову функцію (роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою) за плату, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, при забезпеченні роботодавцем установлених умов праці²¹⁸.

У результаті аналізу питань (а фактично – відносин), зазначених у частині другій ст. 1 проекту ТК України, слід дійти висновку, що деякі з них є індивідуальними, а такі, як відносини щодо умов праці, організації та управління процесом праці, забезпечення договірного регулювання умов праці, вирішення колективних трудових спорів – є колективними трудовими відносинами.

У зв'язку з цим пропонується частину другу ст. 1 проекту ТК України викласти в наступній редакції: «Завданням цього Кодексу є регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин, розвиток соціального діалогу у сфері праці, забезпечення взаємних прав та обов'язків працівників і роботодавців».

Видається доцільним уточнити назву Книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» та іменувати її «Виникнення та припинення індивідуальних трудових відносин. Трудовий

²¹⁸ Вишновецька С.В. Зазн. роб. – С.60.

договір». Відповідно главу 1 Книги другої законопроекту пропонується іменувати «Індивідуальні трудові відносини і трудовий договір», главу 2 – «Індивідуальні трудові відносини на визначений строк», главу 4 – «Призупинення індивідуальних трудових відносин» і главу 6 – «Припинення індивідуальних трудових відносин».

На відміну від чинного КЗпП до Книги першої «Загальні положення» проекту ТК України включено окрему главу 3 «Сторони та суб'єкти трудових відносин». Згідно з частиною першою ст. 19 сторонами трудових відносин визначено працівника та роботодавця. Дана норма не викликає заперечень. Питання виникають щодо змісту частини другої зазначеної статті, в якій закріплені суб'єкти трудових відносин. Одразу звертає на себе увагу те, що у трудових відносинах, про які йдеться у частині першій ст. 19, крім сторін, можуть бути ще суб'єкти, що суперечить теорії індивідуальних трудових правовідносин. Як вже зазначалося у розділі 2 дисертації, сторонами індивідуальних трудових відносин є працівник і роботодавець, і жоден із суб'єктів, названих у частині другій ст. 19, не може бути ані їх стороною, ані їх суб'єктом.

На нашу думку, зміст частини другої ст. 19 проекту ТК України не узгоджується зі змістом частини першої. Відповідно до частини другої ст. 19 суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є:

1) професійні спілки, їх організації та об'єднання, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, фізична особа - роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обрані працівниками представники (представник);

2) роботодавець (уповноважені представники (представник) роботодавця), організації роботодавців та їх об'єднання;

3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом.

Вочевидь, що суб'єкти, зазначені у частині другій ст. 19, є сторонами інших, а не індивідуальних трудових відносин. Однак про які саме відносини йдеться, у частині другій не зазначається.

У літературі зверталась увага на те, що у проекті ТК України не знайшла чіткого відображення жодна із розроблених у науці концепцій предмету трудового права²¹⁹. Г.І. Чанишева відзначає, що у проекті ТК України спробу об'єднати дві різні концепції предмету трудового права (за однією концепцією предмет трудового права складають трудові та тісно пов'язані з ними відносини, за другою – індивідуальні та колективні трудові відносини, що пояснюється різними підходами в науці трудового права до розуміння і визначення трудових відносин) не можна визнати придатною, оскільки колективні трудові відносини, незважаючи на Книгу шосту з однойменною назвою, не включаються у коло суспільних відносин, що регулюються Кодексом, що є цілком нелогічним.

У зв'язку з цим пропонується ст. 19 проекту ТК України викласти в наступній редакції: «Стаття 19. Сторони трудових відносин

1. Сторонами індивідуальних трудових відносин є працівник і роботодавець.
2. Сторонами колективних трудових відносин є:
 - 1) професійні спілки, їх об'єднання, профспілкові організації, а за відсутності останніх – вільно обрані працівниками представники (представник);
 - 2) організації роботодавців, їх об'єднання;
 - 3) органи виконавчої влади;
 - 4) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом».

У проекті ТК України відсутні спеціальні норми про трудову правоздатність і дієздатність працівника і роботодавця. У цьому аспекті заслуговують на увагу норми статей 15 та 16 ТК Республіки Вірменія про трудову правоздатність і дієздатність громадян і роботодавців. Відповідно до частини першої ст. 15 здатність володіння трудовими правами і несення трудових обов'язків (трудова правоздатність) рівною мірою визнається для

²¹⁹ Чанишева Г.И. Трудовое право Украины /В кн.: Введение в украинское право /Под ред. С.В. Кивалова, Ю.М. Оборотова. – Одесса: Юридическая литература, 2005. – С. 327.

всіх громадян Республіки Вірменія. Іноземні громадяни, особи без громадянства в Республіці Вірменія мають таку саму правоздатність, яку мають громадяни Республіки Вірменія, якщо законом не передбачене інше.

Важливою є норма, закріплена у частині другій ст. 15 ТК Республіки Вірменія, про вік, з якого виникають трудова правоздатність і дієздатність. Передбачається, що трудова правоздатність і здатність громадянина до набуття і здійснення своїми діями трудових прав (трудова дієздатність) у повному обсязі виникають з моменту досягнення ним шістнадцятирічного віку, за виключенням випадків, передбачених цим Кодексом та іншими законами.

Окремою ст. 16 ТК Республіки Вірменія регулюється трудова правоздатність і дієздатність роботодавців. Передбачається, що трудова правоздатність і дієздатність юридичних осіб-роботодавців виникає з моменту їх створення.

Роботодавці набувають трудових прав і несуть трудові обов'язки, а також здійснюють їх через свої органи. Ці органи формуються і діють на підставі законів, інших нормативних правових актів, статуту роботодавця і затверджених (прийнятих) ним правових актів.

У частині четвертій ст. 23 проекту ТК України йдеться про реалізацію повноважень юридичної особи як роботодавця. Ця норма є новелою порівняно з чинним КЗпП. Також важливим для забезпечення трудових прав працівників слід визнати наступне положення частини четвертої зазначеної статті: «У разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами або нормативними актами роботодавця, що приймаються загальними зборами, визначається постійно діючий орган чи посадова особа, які вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав та виконанням ним обов'язків. Не визначення такого органу чи посадової особи або тимчасова відсутність посадової особи не може бути перешкодою для реалізації трудових прав працівника».

На відміну від чинного КЗпП у проекті ТК України значну увагу приділено закріпленню основних прав і обов'язків працівника та роботодавця. У ст. 21 передбачені основні права працівника, а у ст. 22 – його основні обов'язки.

Статтею 21 проекту ТК України закріплений перелік із 22 основних трудових прав працівників. Цей перелік є досить об'ємним і потребує удосконалення. Окремі права, зазначені в цій статті, дублюють основні принципи правового регулювання трудових відносин, передбачені ст. 2 проекту ТК України, зокрема, передбачене п. 13 право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці;

Деякі з прав носять декларативний характер, оскільки не зрозумілим є механізм їх здійснення. До таких слід віднести, зокрема, закріплене у п. 16 право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів.

Закріплені у п. 4 право на захист від безробіття та у п. 14 право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування стосуються сфери соціального забезпечення, а не сфери праці, у зв'язку з чим повинні бути виключені із зазначеної статті.

У п. 4 ст. 21 проекту ТК України закріплене право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Проте, у ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» йдеться про професійне навчання працівників, яке визначається як процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати професійні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівника відповідно до потреб виробництва. У зв'язку з цим передбачене п. 4 право на професійну підготовку,

перепідготовку та підвищення кваліфікації слід сформулювати як право на професійне навчання.

Передбачене п. 3 право працівника на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист також потребує корегування. На нашу думку, слід доповнити даний пункт посиланням на ділову репутацію, яка так само потребує поваги з боку роботодавця, як і честь та гідність працівника. Також у зазначеному пункті слід закріпити право працівника на захист персональних даних, а не особистої інформації, що відповідає Закону України «Про захист персональних даних»²²⁰.

Слід звернути увагу на відсутність у ст. 21 проекту ТК України права на професійну (службову) кар'єру, що є нелогічним, адже до проекту включено окрему Книгу п'яту «Професійна (службова) кар'єра», статтею 319 якої закріплене однойменне право працівника.

В окремих статтях закріплені основні права (ст. 24) та обов'язки роботодавця (ст. 25). Назву зазначених статей доцільно було б уточнити і додати слово «трудові». Саме основні трудові права та обов'язки є елементом правового статусу роботодавця як суб'єкта трудових правовідносин, підґрунтям усіх інших його трудових прав та обов'язків. Зміст зазначених статей в цілому відповідає міжнародним трудовим стандартам, хоча деякі з них сформульовані не у точній відповідності з міжнародними актами. Так, у ст. 24 серед основних прав роботодавця назване право на створення організацій роботодавців, яке відповідно до міжнародних трудових норм передбачає також право вступу до них. Серед основних прав роботодавця відсутнє право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді, яке передбачено у ст. 21 серед основних трудових прав працівника.

Деякі з основних обов'язків роботодавця, закріплені у ст. 25 проекту ТК України, недоцільно відносити до таких, оскільки вони є складовою інших основних обов'язків. Так, у п.7 йдеться про обов'язок роботодавця

²²⁰ Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 №2297-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2010. – 34. – Ст. 481.

забезпечувати працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту. Цей обов'язок є складовою основного обов'язку, передбаченого у п. 3 ст. 25 – створювати працівникам належні, безпечні та здорові умови праці.

У ст. 24 міститься перелік з 9 основних прав роботодавця. Деякі з них передбачені чинним законодавством, інші, хоча прямо не закріплені, випливають із змісту діючих правових норм. У зазначеній статті вперше до основних прав роботодавця віднесено право на добір працівників, у тому числі шляхом тестування. Дане право видається доцільним сформулювати як право на професійний добір працівників, оскільки йдеться про визначення відповідності професійних, кваліфікаційних та ділових якостей особи вимогам до працівників, які виконують відповідні роботи або займають відповідні посади.

Далі у ст. 24 проекту ТК України передбачено право роботодавця на укладення, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками. На нашу думку, слід доповнити формулювання даного права словами «у порядку та на умовах, встановлених даним Кодексом, іншими законами України».

Також було б доцільно уточнити формулювання наступного права – права на ведення колективних переговорів з метою укладання колективних угод, договорів. Таке формулювання не повністю узгоджується із Законом України «Про колективні договори і угоди»²²¹, у ст. 4 якого закріплене право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод. У даному випадку слід виділити окремо право роботодавця на укладення колективних угод і договорів та сформулювати зазначене право як право на ведення переговорів та укладення колективних договорів, угод.

У пунктах 6 і 7 ст. 24 проекту ТК України сформульовані такі права роботодавця, як право застосовувати до працівників, винних у порушенні

²²¹ Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-ХІІ //Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №36. – Ст.361.

своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення та право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків. Дані права видається доцільним сформулювати як право роботодавця притягувати працівників до дисциплінарної та матеріальної відповідальності у порядку, передбаченому даним Кодексом, іншими актами трудового законодавства.

Останнім у ст. 24 проекту ТК України назване право на створення організацій роботодавців. Слід відзначити, що це право декілька інакше сформульовано у міжнародних актах та актах чинного законодавства України. Так, у ст. 2 Конвенції МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р.²²² передбачено, що працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх. Статтею 2 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» закріплено право роботодавців на об'єднання, що сформульовано відповідно до міжнародних актів, ст. 36 Конституції України Згідно із частиною першою ст. 2 Закону роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та порядку, визначених їх статутами.

Організації роботодавців, їх об'єднання можуть створювати об'єднання організацій роботодавців, вступати до таких об'єднань та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених статутами об'єднань організацій роботодавців.

Таким чином, право роботодавців на об'єднання передбачає право створювати організації, вступати до таких організацій, а також вільно виходити з них. У ст. 24 проекту ТК України передбачено тільки право на

²²² Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.434-438.

створення організацій роботодавців, з чим не можна погодитися. На нашу думку, у п.9 ст. 24 проекту ТК України доцільно закріпити серед основних прав роботодавця право на об'єднання. Повне формулювання даного права залишиться у ст. 2 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», дія якого збережеться після набуття чинності ТК України.

У ст. 25 проекту ТК передбачені 13 основних обов'язків роботодавця. Зміст даної статті також потребує удосконалення, оскільки необхідно основні обов'язки роботодавця ув'язати з трудовими правами працівника, задля реалізації яких зазначені обов'язки покладаються на роботодавця. Деякі з обов'язків, передбачених ст. 25, безпосередньо стосуються прав конкретних працівників, інші відносяться до колективних трудових прав. Так, право працівників на колективні переговори та укладання колективних угод і договорів зобов'язує роботодавця вести колективні переговори, укладати колективні угоди і договори, надавати працівникам та їх представникам повну і достовірну інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору. Зазначені обов'язки роботодавця передбачені пунктами 9 та 11 ст. 25 проекту ТК України.

У ст. 25 закріплюються обов'язки роботодавця, що стосуються забезпечення майнових та особистих немайнових прав працівників. Так, у п. 1 йдеться про обов'язок шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника. Доцільно було, на нашу думку, доповнити формулювання даного обов'язку словами «немайнові трудові». Останнім часом у науці трудового права приділяється увага проблемі забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників²²³.

Конституційним правам кожного на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та на своєчасне одержання винагороди за працю

²²³ Напр.: Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія /І.В. Лагутіна. – Одеса: Фенікс, 2014. – 428 с.

кореспондує передбачений п. 4 ст. 25 проекту ТК України обов'язок роботодавця своєчасно виплачувати працівникам заробітну плату та здійснювати інші виплати, передбачені трудовим законодавством, колективними угодами та колективним договором, трудовими договорами. Вочевидь, що формулювання даного обов'язку слід уточнити та привести його у відповідність з основними трудовими правами працівників, тобто у ст. 25 даний обов'язок слід сформулювати як обов'язок роботодавця своєчасно виплачувати працівникам заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та здійснювати інші виплати, передбачені трудовим законодавством, колективними угодами та колективним договором, трудовим договором.

З метою реалізації конституційних прав кожного на працю та на належні, безпечні і здорові умови праці проектом ТК України серед основних передбачено низку обов'язків роботодавця у сфері охорони праці. Пунктом 3 передбачений обов'язок роботодавця створювати працівникам належні, безпечні та здорові умови праці; пунктом 6 – обов'язок створювати працівникам належні виробничі та побутові умови, пов'язані з виконанням ними обов'язків за трудовим договором; у пункті 7 йдеться про обов'язок забезпечувати працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту. Останній обов'язок, на нашу думку, недоцільно включати до ст. 25, оскільки він є складовою такого основного трудового обов'язку роботодавця як обов'язок створювати працівникам належні, безпечні та здорові умови праці, який вже передбачений пунктом 3 зазначеної статті. Основні трудові обов'язки, так само як і основні трудові права, є основою інших трудових обов'язків роботодавця у трудових правовідносинах, тому недоцільно їх передбачати в одній статті Кодексу.

Декілька основних обов'язків роботодавця, передбачених ст. 25 проекту ТК, стосуються забезпечення права працівника на захист персональних даних. Відповідно до п. Ф10 роботодавець зобов'язаний

надавати працівникам на їх вимогу повну та достовірну інформацію стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатно надавати працівникам копії документів, що містять персональні дані щодо них. У п. 12 закріплений обов'язок роботодавця забезпечувати захист та конфіденційність персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлювати його з персональними даними, вносити зміни до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам. Чинний КЗпП не містить норм щодо захисту персональних даних працівника, на що зверталася увага в літературі²²⁴. На жаль, розробники проекту ТК України не приділили належної уваги забезпеченню права працівників на захист персональних даних відповідно до міжнародних стандартів та реалізації відповідного обов'язку роботодавця.

Новелою проекту ТК України є закріплення серед основних обов'язків роботодавця у п. 13 ст. 25 обов'язку сприяти участі працівників в управлінні юридичною особою. Право працівників на участь в управлінні організацією, закріплене в міжнародних актах та чинному КЗпП, належить до основних трудових прав працівників, якому кореспондує обов'язок роботодавця створювати належні умови для такої участі, сприяти їй. На жаль, розробники проекту не включили зазначене право до ст. 21 «Основні права працівника», а в Книгу шосту «Колективні трудові відносини» відповідні норми щодо реалізації зазначеного права, адже участь працівників в управлінні організацією є однією з основних форм соціального діалогу у сфері праці.

Слід погодитися з пропозицією В.В. Форманюк доповнити перелік обов'язків роботодавця, передбачений проектом ТК України, обов'язком забезпечувати трудову дисципліну, який слід вважати основним статутним обов'язком роботодавця²²⁵. Вчена формулює даний обов'язок як обов'язок роботодавця забезпечувати трудову дисципліну шляхом застосування

²²⁴ Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2006. – 20 с.

²²⁵ Форманюк В.В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни: монографія. – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 159.

методів і засобів, передбачених законодавством. При цьому акцент робиться на діях роботодавця з правильної організації праці та побуту працівників і створення необхідних умов для нормальної високопродуктивної роботи.

У п. 5 ст. 25 проекту ТК України закріплений обов'язок роботодавця здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників. Включення даного обов'язку до числа основних трудових прав роботодавця викликає заперечення, оскільки такий обов'язок стосується не сфери праці, а сфери соціального забезпечення, реалізується в рамках соціально-забезпечувальних правовідносин на підставі норм іншої галузі права – права соціального забезпечення.

Слід відзначити, що у проект ТК України вперше включено спеціальну норму про контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, що є одним із способів забезпечення виконання працівниками зазначених обов'язків. Відповідно до ст. 30 роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників.

Таким чином, закріплення в основному кодифікованому законодавчому акті основних трудових прав та обов'язків роботодавця слід визнати важливим і необхідним для визначення правового статусу роботодавця у трудових правовідносинах. Водночас видається доцільним та необхідним внесення запропонованих змін та доповнень до статей 21, 22, 24 і 25 проекту ТК України.

Як позитивний законодавчий досвід слід відзначити спеціальні норми про здійснення трудових прав і виконання трудових обов'язків, закріплені ст. 37 Трудового кодексу Республіки Вірменія. Відповідно до частини першої зазначеної статті роботодавці, працівники та їх представники при здійсненні своїх прав і виконанні своїх обов'язків зобов'язані додержуватися закону,

діяти, проявляючи сумлінність і розсудливість. Забороняється зловживання трудовими правами.

При здійсненні трудових прав і виконанні трудових обов'язків не повинні порушуватися права та інтереси інших осіб, які захищаються законом (частина друга ст. 37 ТК Республіки Вірменія).

Крім основних принципів здійснення трудових прав і виконання трудових обов'язків, також заслуговує на увагу спеціальні норми про захист трудових прав, передбачені ст. 38 ТК Республіки Вірменія. Крім закріплення захисту трудових прав судом та професійними спілками у частинах першій і другій ст. 38, важливою є норма про способи захисту трудових прав, закріплена у частині третій зазначеної статті. У чинному КЗпП така норма відсутня, що є суттєвою прогалиною. Тому для національного законодавця представляє інтерес перелік наступних способів:

- 1) визнання права;
- 2) поновлення становища, що існувало до порушення закону;
- 3) запобігання або припинення дій, які порушують право або створюють загрозу для його порушення;
- 4) визнання недійсним акту державного органу або органу місцевого самоврядування;
- 5) не застосовування судом акту державного органу і органу місцевого самоврядування, що суперечить закону;
- 6) самозахист права;
- 7) примусу до виконання обов'язку в натурі;
- 8) отримання відшкодування шкоди;
- 9) стягнення штрафу (неустойки);
- 10) припинення або зміна правовідношення;
- 11) інші способи, передбачені законом.

У чинному КЗпП відсутні спеціальні норми про форми і способи захисту трудових прав. У цьому аспекті трудове законодавство є менш досконалим порівняно з цивільним, оскільки у главі 3 ЦК України закріплені

норми про захист цивільних прав та інтересів²²⁶. Видається доцільним включення до проекту ТК України спеціальної норми про способи захисту трудових прав, аналогічної за змістом тій, що закріплена у частині третій ст. 37 ТК Республіки Вірменія.

Книга третя проекту ТК України присвячується правовому регулюванню умов праці, є досить об'ємною і включає 11 глав: глава 1 «Характеристика умов праці», глава 2 «Робочий час», глава 3 «Час відпочинку», глава 4 «Відпустки», глава 5 «Нормування праці», глава 6 «Заробітна плата», глава 7 «Гарантійні та компенсаційні виплати», глава 8 «Забезпечення інтересів працівників при здійсненні роботодавцем виплат», глава 9 «Внутрішній трудовий розпорядок», глава 10 «Охорона праці», глава 11 «Загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Усі зазначені глави, крім останньої, регулюють різні види індивідуальних трудових відносин. Зазначене регулювання є більш повним і детальним порівняно з КЗпП. Це пояснюється тим, що до проекту ТК України включено норми, які у цей час містяться в різних законах України: «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про охорону праці» та ін., які після набрання чинності Трудовим кодексом України втратять чинність.

До Книги третьої включено низку глав, які відсутні у чинному КЗпП (глава 4 «Відпустки», глава 8 «Забезпечення інтересів працівників при здійсненні роботодавцем виплат»), що сприятиме більш повному юридичному забезпеченню таких індивідуальних трудових прав, закріплених у ст. 21 проекту ТК України, як право на відпочинок, право на право на справедливую оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі.

Змінено назву глави про трудову дисципліну, яка (глава 9) називається «Внутрішній трудовий розпорядок». Це повністю узгоджується з висновками і пропозиціями вітчизняних науковців²²⁷, досвідом західних країн. У цей час

²²⁶ Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року //Офіційний вісник України. – 2003. – №11. – Ст.461.

²²⁷ Форманюк В.В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни: монографія. – Одеса: Фенікс, 2012. – С.158.

у західних країнах відбувається формування нового інституту «Забезпечення внутрішнього трудового розпорядку на виробництві», складовими якого є: регулювання дисципліни праці, забезпечення комфортної психологічної обстановки для працівників на виробництві.

Водночас слід звернути увагу на те, що у Книзі третій, присвяченій регулюванню умов праці, відсутнє визначення останніх. Глава 1 Книги третьої називається «Характеристика умов праці», а сама дефініція у зазначеній главі відсутня. У законодавстві пострадянських країн умови праці пов'язуються, як правило, з охороною праці. Так, у ст. 209 ТК РФ умови праці визначаються як сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що здійснюють вплив на працездатність і здоров'я працівника. Однак зміст даного поняття є більш широким, враховуючи норми Книги третьої, у зв'язку з чим у главі 1 слід було закріпити дефініцію умов праці.

Вітчизняні науковці слушно звертають увагу на відсутність у проекті визначення інших основних понять, які використовуються у процесі забезпечення безпечних і здорових умов праці для працівників. Йдеться, крім умов праці, ще про такі поняття, як «робоче місце», «здоров'я», «шкідливий виробничий фактор», «небезпечний виробничий фактор», «безпечні умови праці», «засоби індивідуального і колективного захисту працівників», «вимоги безпеки і гігієни праці», «державна експертиза умов праці» та деякі інші. При цьому вносяться конкретні пропозиції щодо законодавчого закріплення зазначених понять у проекті ТК України з урахуванням вимог конвенцій МОП²²⁸.

До проекту ТК України вперше включено Книгу четверту «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців». Вперше передбачаються в окремих главах особливості праці працівників із сімейними обов'язками (глава 1),

²²⁸ Волошина С.М. Правове регулювання безпеки і гігієни праці: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Нац. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса, 2011. – С. 16.

особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем-фізичною особою (глава 3), особливості трудових відносин членів виробничих кооперативів (глава 4) та деяких інших категорій працівників, а також роботодавців. Це позитивні новели, які викликані потребами сьогодення. Водночас слід звернути увагу на розбіжності у назві Книги четвертої та окремих глав (глави 1, 2, 3 та ін.), в назві яких зазначається про особливості праці, а не про особливості регулювання трудових відносин. Назву Книги слід визнати вірною, адже її нормами регулюються саме особливості трудових відносин, а не особливості праці окремих категорій працівників і роботодавців. Оскільки у даній Книзі фактично йдеться про регулювання індивідуальних трудових відносин, то цей момент доцільно було відобразити в її назві.

Позитивним є включення до проекту ТК України окремої Книги п'ятої «Професійна (службова) кар'єра». В окремих статтях визначаються поняття професійної (службової) кар'єри та засоби для її здійснення (ст. 318), розкривається зміст права на професійну (службову) кар'єру (ст. 319). В окремих параграфах закріплені норми про професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, атестацію працівників, включення до кадрового резерву та ін. Це має важливе значення, оскільки у чинному КЗпП відповідні норми відсутні.

Позитивною рисою законопроекту є також те, що на відміну від чинного КЗпП, проект ТК України містить окрему Книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин». Глава 1 присвячується регулюванню відповідальності працівників.

Глава 2 Книги восьмої називається «Відповідальність роботодавця». Вперше в окрему главу виділено норми, що регулюють індивідуальні трудові відносини із відшкодування роботодавцем матеріальної та моральної шкоди, заподіяної працівникові.

Проектом передбачені наступні випадки матеріальної відповідальності роботодавця: 1) матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду,

заподіяну майну працівника (ст. 375). Незабезпечення роботодавцем збереження майна працівника, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати у повному обсязі вартість майна або оплатити суму, на яку його вартість зменшилась; 2) матеріальна відповідальність роботодавця за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг (ст. 376). Йдеться про відповідальність роботодавця за невиконання ним передбачених колективним або трудовим договором обов'язків щодо надання працівникові або членам його сім'ї матеріальних благ і послуг; 3) матеріальна відповідальність роботодавця в інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором (ст. 377); 4) відповідальність роботодавця за заподіяну моральну шкоду (ст. 378).

На нашу думку, до Глави 2 необхідно внести наступні доповнення. Так, в окремій статті Глави 2 необхідно закріпити такий випадок матеріальної відповідальності роботодавця, як матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові внаслідок порушення права на працю. У цій статті необхідно встановити обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові втрачений ним заробіток у разі незаконної відмови у прийнятті на роботу; незаконного відсторонення, переміщення, переведення на іншу роботу та звільнення; неправильного формулювання причини звільнення в трудовій книжці, що перешкоджало працевлаштуванню працівника; відмови роботодавця від виконання або несвоєчасного виконання рішення органу з розгляду трудових спорів про поновлення працівника на попередній роботі; затримки видачі трудової книжки при звільненні; за поширення неправдивих відомостей про працівника, що перешкоджали працевлаштуванню за спеціальністю (зокрема, видачі необ'єктивної характеристики).

Слід погодитися із закріпленням в окремій ст. 375 проекту матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника. Йдеться про відшкодування вартості особистих речей працівника у разі їхньої порчі, пропажі, пошкодження під час роботи, відшкодування іншої шкоди,

заподіяної майну працівника, у разі пошкодження майна внаслідок неналежних умов праці. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові в повному обсязі вартість майна або оплатити суму, на яку його вартість зменшилась. Крім особистих речей працівника, до майна, якому завдає шкоди роботодавець, слід також віднести інше майно працівника: інструмент, особистий транспорт, знаряддя та інші технічні засоби і матеріали, що належать працівнику, і застосовуються ним за згодою або з відома роботодавця. Таке майно використовується працівником у процесі праці.

Викликає заперечення закріплення такого випадку матеріальної відповідальності роботодавця як відповідальність за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ або послуг. Згідно із ст. 376 на роботодавця покладений обов'язок відшкодувати працівникові вартість зазначених благ і послуг відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості, незалежно від того, чи здійснював працівник витрати в порядку оплати цих благ або послуг.

Доцільно було в окремій статті передбачити матеріальну відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівникові. Така норма передбачена у Трудовому кодексі Російської Федерації. У п. 9 ст. 134 чинного КЗпП передбачена повна матеріальна відповідальність керівника підприємства, установи, організації всіх форм власності, винного у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством. На нашу думку, у даному випадку необхідно передбачити матеріальну відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати, оскільки обов'язок своєчасної виплати заробітної плати чинним законодавством покладено саме на роботодавця, а не на керівника підприємства, установи, організації. До того ж проектом ТК України (ст. 25)

передбачений один з основних обов'язків роботодавця – своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату та здійснювати інші виплати, передбачені трудовим законодавством, колективними угодами та колективним договором, трудовими договорами.

Таким чином, зміст Глави 2 «Відповідальність роботодавця» потребує доопрацювання. Розробники проекту Трудового кодексу України не врахували повною мірою відповідні положення науки трудового права, пропозиції відомих науковців щодо законодавчого закріплення матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

В цілому слід дійти висновку, що проектом ТК України більш повно і детально врегульовані різні види індивідуальних трудових відносин, встановлено нові індивідуальні трудові права та їх гарантії з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів.

Висновки до розділу 3

У проекті ТК України не застосовується термін «індивідуальні трудові відносини», що викликає заперечення і не дозволяє чітко уявити коло суспільних відносин, які регулюватимуться новим Кодексом. Розробники законопроекту фактично здійснили спробу об'єднати дві різні концепції предмету трудового права (за однією концепцією предмет трудового права складають трудові та тісно пов'язані з ними відносини, за другою – індивідуальні та колективні трудові відносини, що пояснюється різними підходами в науці трудового права до розуміння і визначення трудових відносин), яку не можна визнати вдалою. Такий висновок слідує із назви і змісту низки статей проекту ТК України.

Зокрема, згідно з частиною першою ст. 19 сторонами трудових відносин визначено працівника та роботодавця. Дана норма не викликає заперечень. Питання виникають щодо змісту частини другої зазначеної статті, в якій закріплені суб'єкти знову ж таки трудових відносин. Одразу звертає на себе увагу те, що у трудових відносинах, про які йдеться у частині першій ст. 19, крім сторін, можуть бути ще суб'єкти, що суперечить теорії індивідуальних трудових правовідносин, адже сторонами індивідуальних трудових відносин є працівник і роботодавець, і жоден із суб'єктів, названих у частині другій ст. 19, не може бути ані їх стороною, ані їх суб'єктом. Насправді суб'єкти, зазначені у частині другій ст. 19, є сторонами колективних, а не індивідуальних трудових відносин, однак дане положення у зазначеній статті чітко не відображено.

Структура і зміст проекту ТК України свідчать про те, що регулюванню індивідуальних трудових відносин присвячено більшість книг, за винятком Книги шостої «Колективні трудові відносини», Книги сьомої «Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства».

Книгою третьою проекту ТК України регламентуються умови праці, вона є досить об'ємною і включає 11 глав, норми яких, крім останньої,

регулюють різні види індивідуальних трудових відносин. Зазначене регулювання є більш повним і детальним порівняно з КЗпП. Це пояснюється тим, що до проекту ТК України включено норми, які у цей час містяться в різних законах України: «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про охорону праці» та ін., які після набрання чинності Трудовим кодексом України втратять чинність.

До Книги третьої включено низку глав, які відсутні у чинному КЗпП (глава 4 «Відпустки», глава 8 «Забезпечення інтересів працівників при здійсненні роботодавцем виплат»), що сприятиме більш повному юридичному забезпеченню таких індивідуальних трудових прав, закріплених у ст. 21 проекту ТК України, як право на відпочинок, право на право на справедливую оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі.

До проекту ТК України вперше включено Книгу четверту «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців». Вперше передбачаються в окремих главах особливості праці працівників із сімейними обов'язками (глава 1), особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем-фізичною особою (глава 3), особливості трудових відносин членів виробничих кооперативів (глава 4) та деяких інших категорій працівників, а також роботодавців. Це позитивні новели, які викликані потребами сьогодення.

Новелою законопроекту є окрема Книга п'ята «Професійна (службова) кар'єра», нормами якої вперше визначаються поняття професійної (службової) кар'єри та засоби для її здійснення, розкривається зміст права на професійну (службову) кар'єру (ст. 319). В окремих параграфах закріплені норми про професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, атестацію працівників, включення до кадрового резерву та ін. Це має важливе значення, оскільки у чинному КЗпП відповідні норми відсутні.

Позитивною рисою законопроекту є також те, що на відміну від чинного КЗпП, проект ТК України містить окрему Книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин», глава 1 якої присвячується регулюванню відповідальності працівників.

Таким чином, проектом ТК України порівняно з чинним КЗпП більш повно і детально врегульовані різні види індивідуальних трудових відносин, встановлено нові індивідуальні трудові права та їх гарантії з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів. Водночас чимало норм законопроекту потребують доопрацювання з урахуванням теорії трудового права, наукових розробок сучасних дослідників, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції з удосконалення правового регулювання індивідуальних трудових відносин актами чинного законодавства, проектом ТК України:

1. Систему правовідносин у сфері праці утворюють правовідносини, які можуть бути класифіковані за наступними підставами: залежно від предмету правового регулювання – трудові правовідносини, що належать до сфери трудового права, та правовідносини іншої галузевої належності; залежно від змісту – матеріальні та процесуальні; залежно від суб'єктного складу – індивідуальні трудові правовідносини, колективні трудові правовідносини, наглядово-контрольні та трудові процесуальні правовідносини.

2. Враховуючи нерозривний зв'язок трудового договору та індивідуальних трудових правовідносин, останні можна визначити як врегульовані нормами трудового права відносини між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за своєчасну та в повному обсязі оплату трудової функції (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою) з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

Виходячи з юридичного змісту, індивідуальні трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення працівником і роботодавцем індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків відповідно до чинного трудового законодавства.

3. Індивідуальні трудові правовідносини займають визначальне місце у системі правовідносин у сфері праці. Колективні трудові

правовідносини відіграють допоміжну роль стосовно індивідуальних трудових правовідносин. Індивідуальні та колективні трудові правовідносини тісно взаємопов'язані і не можуть існувати відокремлено. Водночас індивідуальні трудові правовідносини відрізняються від колективних трудових правовідносин за характерними ознаками, суб'єктним складом, змістом, підставами виникнення, зміни та припинення, рівнями, на яких виникають і функціонують зазначені правовідносини.

4. Критеріями визначення індивідуальних трудових правовідносин, що дозволяють відмежувати їх від інших правовідносин, пов'язаних з виконанням праці, є такі: 1) працівник віддає свою працю або надає послуги роботодавцеві на умовах трудового договору; 2) працівник особисто виконує доручену йому роботу з дотриманням трудового законодавства, колективного договору і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) працівник включається в організаційну структуру (штат) підприємства та сферу господарської влади роботодавця; 4) робота виконується працівником під керівництвом і контролем роботодавця; 5) працівник виконує визначену трудовим договором трудову функцію; 6) робота виконується відповідно до певного графіку на робочому місці, що визначається або узгоджується роботодавцем; 7) роботодавцем забезпечуються умови праці, необхідні для виконання роботи, які передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором; 8) регламентується тривалість робочого часу та часу відпочинку; 9) вимагається присутність працівника на робочому місці протягом робочого часу; 10) за працівником визнаються такі права, як щотижневі вихідні дні і щорічна відпустка; 11) здійснюється нормування праці; 12) за виконану роботу працівник періодично отримує заробітну плату, яка є єдиним або основним джерелом його доходів; 13) працівник не несе фінансового ризику за виконання роботи, визначеної трудовим договором; 14) на працівника поширюються гарантії та пільги, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

5. Пропонується закріпити в проекті ТК України правову презумпцію існування індивідуальних трудових правовідносин, коли встановлено наявність декількох відповідних критеріїв (наприклад, таких, як підлеглість або залежність працівника).

6. Правова регламентація індивідуальних трудових відносин є сферою дії трудового законодавства, що має бути чітко закріплено в основному кодифікованому законодавчому акті. Дана позиція не знайшла відображення в проекті ТК України. Відповідно до частини другої ст. 1 законопроекту завданням цього Кодексу є регулювання питань щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею та інших питань, зазначених у даній статті. Таке формулювання викликає заперечення, адже нормативно-правовим актом регулюються не питання, а суспільні відносини. У зв'язку з цим пропонується частину другу ст. 1 проекту ТК України викласти в наступній редакції: «Завданням цього Кодексу є регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин, розвиток соціального діалогу у сфері праці, забезпечення взаємних прав та обов'язків працівників і роботодавців».

Пропонується також уточнити назву Книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» та іменувати її «Виникнення та припинення індивідуальних трудових відносин. Трудовий договір». Відповідно главу 1 пропонується іменувати «Індивідуальні трудові відносини і трудовий договір», а також змінити назви глав 2, 5 і 6 та відповідних статей Книги другої законопроекту.

7. Частину першу ст. 31 «Виникнення трудових відносин» глави 1 Книги другої пропонується викласти в наступній редакції: «Індивідуальні трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за своєчасну та в повному обсязі оплату трудової функції (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою) з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством,

колективним договором, угодами, трудовим договором». При цьому слід іменувати зазначену статтю «Виникнення індивідуальних трудових відносин».

8. Поширення нетипових форм зайнятості вимагає правового регулювання нормами трудового права індивідуальних трудових відносин за участю домашніх, надомних працівників, дистанційної праці. Україні необхідно імплементувати у національне трудове законодавство положення Конвенції МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року, Конвенції МОП №177 про надомну працю 1996 року, Конвенції МОП №189 про домашніх працівників 2011 року.

У нетипових індивідуальних трудових правовідносинах видозмінюються один чи декілька ознак традиційних трудових правовідносин. Втім, зазначені ознаки не втрачають свого практичного значення і дозволяють відмежувати зазначені правовідносини від інших суміжних правовідносин, пов'язаних з працею.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение /Н.Г. Александров. – М.: Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.
2. Александров Н.Г., Пашерстник А.Е. Советское трудовое право /Н.Г. Александров, А.Е. Пашерстник. – М., 1952.
3. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе /Н.Г. Александров. – М., 1955.
4. Александров Н.Г. Советское трудовое право /Н.Г. Александров. – М., 1963.
5. Алексеев С.С. Государство и право: Начальный курс /С.С. Алексеев. – М., 1993.
6. Андреев В.С. О предмете советского трудового права /В.С. Андреев /Труды ВЮЗИ. Т. 56. – М., 1978. – С. 85-91.
7. Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.И. Проблемы общей части советского трудового права /В.С. Андреев, А.С. Пашков, О.В. Смирнов, В.И. Смолярчук //Правоведение. – 1980. – №2. – С. 64-71.
8. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: Автореф. дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05– трудове право; право соціального забезпечення /В.М. Андріїв. – Одеса, 2012. – 40 с.
9. Бабаскін А.Ю., Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В., Зуб І.В., Карпенко Д.О. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України /Н.М. Хуторян (заг. ред.). – К.: А.С.К., 2004. – 607 с.
10. Бару М.И. Имущественный и неимущественный элементы в трудовом правоотношении /М.И. Бару //Правоведение. – 1965. – №3. – С. 57-64.
11. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан /Б.К. Бегичев. – М.: Юрид. лит. 1972. – 249 с.

12. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник /Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
13. Болотіна Н.Б. Трудовий договір та його сторони /Н.Б. Болотіна //Праця і закон. – 2008. – №9. – С. 33-37.
14. Братусь С.Н. О предмете советского гражданского права /С.Н. Братусь //Советское государство и право. – 1940. – №1. – С. 36-52.
15. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве /Л.Ю. Бугров. – Пермь, 1992.
16. Венедіктов С.В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні: Дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05 /С.В. Венедіктов /Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. – Київ, 2012.
17. Витушко В.А. Основы теории юридических понятий /В.А. Витушко. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2014. – 260 с.
18. Вишновецька С.В. Основні положення Трудового кодексу України /С.В. Вишновецька //У кн.: Кодифікація трудового законодавства України: [Монографія] /Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.Я. Ярошенка. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. – С. 49-73.
19. Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в России: Учебное пособие /Л.Д. Воеводин. – М., 1997.
20. Войтинский И.С. Трудовое право СССР /И.С. Войтинский. – М.; О., 1925.
21. Волошина С.М. Правове регулювання безпеки і гігієни праці: моногр./С.М. Волошина. – Одеса: Фенікс, 2013. – 240 с.
22. Вопросы сближения правового регулирования трудовых и колхозных отношений: Сб. науч. тр. – Уфа, 1978.
23. Генкин Д.М. Предмет и система советского трудового права /Д.М. Генкин //Советское государство и право. – 1940. – №2. – С. 60-65.

24. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда /В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. – М., 2005.
25. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение /Л.Я. Гинцбург. – М.: Изд-во «Наука», 1977.
26. Глазырин В.В. Особенности правового регулирования труда в негосударственных организациях. Ч.1 //Библиотека журнала «Кадры». – 1995. – №42. – С. 14.
27. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Автореф. дисс. ...д-ра юрид. наук 12.00.05 /С.Ю. Головина. – Екатеринбург, 1998.
28. Gordova E.From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of Labour relation? //International Labour Review. – 1986. – №6.
29. Горшенин К.П. Кодификация законодательства о труде. Теоретические вопросы /К.П. Горшенин. – М., 1967.
30. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №18, №19-20, №21-22. – Ст. 144.
31. Гуславський В.С. Проблеми визначення правового статусу працівника як суб'єкта трудового права //Актуальні проблеми права: теорія і практика. 36. наук. пр. – 2008. – №12. – С. 304.
32. Данилова Е.Н. Увольнение рабочих и служащих по действующему законодательству о труде. – М., 1930.
33. Данилюк О.В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /О.В. Данилюк. – К., 2007. – 202 с.
34. Dauhler W.Trend in German Labour Law //Labour Law in the Post-industrial Era. – Aldershot, 1994.
35. Догадов В.М. Очерки трудового права /В.М. Догадов. – Л., 1927.
36. Догадов В.М. Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношения /В.М. Догадов //Правоведение. – 1957. – №1. – С. 77.

37. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2007. – №12. – Ст. 51.
38. Европейская социальная хартия: Справочник. Пер. с фр. – М.: Междунар. отношения, 2000. – 264 с.
39. Заключения о трудовых отношениях: Приняты Международной конференцией труда на 91-й сессии 2003 года //Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие /сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко. – М.: Дело и Сервис, 2007. – С. 578-588.
40. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории /С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М., 1978.
41. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве /С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1982. – 232 с.
42. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудоових відносин в Україні: Монографія /М.І. Іншин. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 337 с.
43. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение /М.П. Карпушин. – М., 1958.
44. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов /И.Я. Киселев. – М.: Издательская группа НОРМА–ИНФРА . М, 1998. – 263 с.
45. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов /И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
46. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество /И.Я. Киселев. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 160 с.
47. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. /И.Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.

48. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник /И.Я. Киселев. – Изд. 2-е, испр. и доп.– М.: Эксмо, 2006. – 608 с.

49. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.71 //Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до №50. – Ст. 375.

50. Кодифікація трудового законодавства України: Монографія /[Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.] /[за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка]. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. – 432 с.

51. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) /Отв. ред. М.О. Буянова, И.А. Костян. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2007. – 928 с.

52. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 5-е, испр., доп. и перераб. /отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2011. – 1456 с.

53. Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 434-438.

54. Конвенція МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 907-910.

55. Конвенція МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1447-1451.

56. Конвенція МОП №177 про надомну працю 1996 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1477-1480.

57. Конвенція МОП №189 про гідну працю домашніх працівників 2001 року //www.ilo.org

58. Конституція України від 28 червня 1996 року //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.

59. Конституція України. Науково-практичний коментар /редкол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. Наук України. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2011. – 1128 с.

60. Костюк В. Правовой статус работника: сравнительно-правовой анализ КЗоТ Украины и проекта Трудового кодекса Украины /В. Костюк //Справочник кадровика. – 2008. – №11 (77). - С.4.

61. Костюк В.Л. Суб'єкти трудового права /У моногр.: Кодифікація трудового законодавства України: Монографія /[Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.] /[за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка]. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. – С83-144.

62. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія /В.Л. Костюк. – К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. – 464 с.

63. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: Дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Одеська національна юридична академія /Н.В. Кохан. – Одеса, 2008. – 20 с.

64. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /Є.В. Краснов. – Одеса, 2008. – 20 с.

65. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія /Є.В. Краснов. – Одеса: Фенікс, 2012. – 178 с.
66. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России /А.В. Кузьменко. – М., 2005.
67. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За заг. ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – 1056 с.
68. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За заг. ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.2. – 744 с.
69. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія /І.В. Лагутіна. – Одеса: Фенікс, 2014. – 428 с.
70. Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая /В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-кор. АН ВШ РФ, докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – 301 с.
71. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих /Ф.М. Левиант. – Л., 1960.
72. Лукашева Е.А. Общая теория прав человека /Е.А. Лукашева. – М.: Издательство НОРМА, 1996. – 520 с.
73. Лушникова М.В. Правовое регулирование трудовых отношений в условиях рыночного хозяйствования /М.В. Лушникова //Правовые проблемы экономической реформы. – Ярославль, 1991. – С.75-78.
74. Лушников А.М. Становление и развитие науки трудового права и права социального обеспечения в России /А.М. Лушников. – Ярославль, 2001.
75. Лушников А.М. К проблеме определения объекта трудового правоотношения: особенности наемного (несамостоятельного) труда

/А.М. Лушников //Материалы Всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения. – М., 2003. – С.105-109.

76. Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости /А.М. Лушников, М.А. Фомина //Труд за рубежом. – 2007. – №2. – С. 88-109.

77. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть /А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статус, 2009. – 879 с.

78. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право /А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.

79. Лушников А.М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование): монография. В 2 т. /А.М. Лушников, М.В. Лушникова; Яросл. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2010. – Т.1. – 563 с.

80. Лушников А.М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование): монография. В 2 т. /А.М. Лушников, М.В. Лушникова; Яросл. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2010. – Т.2. – 363 с.

81. Малихіна Я.А. Юридичні гарантії реалізації права на працю особами віком до 18 років: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Харківський національний університет внутрішніх справ /Я.А. Малихіна. – Харків, 2000. – 19 с.

82. Мананкова Р.П. Правовой статус членов семьи по советскому законодательству /Р.П. Мананкова. – Томск, 1991.

83. Матузов Н.И. Правовая система и личность /Н.И. Матузов. – Саратов, 1987.
84. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества /А.Р. Мацюк. – К.: Наук. думка, 1984. – 280 с.
85. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник /К.Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – 480 с.
86. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде /М.В. Молодцов. – М.: Юрид. лит., 1985.
87. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право Украины: Учебник для вузов /Под общ. ред. М.В. Молодцова. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА – ИНФРА М), 2001. – 576 с.
88. Москаленко Г.К. К вопросу о кодификации советского законодательства о труде /Г.К. Москаленко //Вопросы кодификации. Сборник. –М., 1957. – С.123-124.
89. Мотина Е.В. Дистанционная работа и основные признаки трудового правоотношения /Е.В. Мотина //Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: сб. науч. трудов по итогам III международ. науч.-практ. конф., 23-24 окт. 2015 г. /редкол.: К.Л. Томашевский (гл. ред.) и [др.]. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. – С. 104- 106.
90. Никитинский В.И., Орловский Ю.П. Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки /В.И. Никитинский, Ю.П. Орловский //Советское государство и право. – 1980. – №4. – С. 71-80.
91. Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников /В.И. Никитинский, Т.Ю. Коршунова //Государство и право. – 1992. – №6. – С.54-59.
92. Новітнє вчення про тлумачення правових актів: навч. посіб. з курсу тлумачення правових актів для суддів, що проходять підвищення кваліфікації, і кандидатів на посади суддів, що проходять спеціальну

підготовку /В.Г. Ротань, І.Л. Самсін, А.Г. Ярема та ін.; відп. ред., кер. авт. кол. В.Г. Ротань. – Х.: Право, 2013. – 752 с.

93. Общетеоретическая юриспруденция: учебный курс: учебник /под ред. Ю.Н. Оборотова. – О.: Феникс, 2011. – 436 с.

94. Окунєв І.С. Загальнотеоретичні засади правового статусу суб'єкта права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 /І.С. Окунєв. – К., 2010.

95. Пашерстник А.Е., Марченко В.П. Советское трудовое право /А.Е. Пашерстник, В.П. Марченко. – М., 1940.

96. Пашерстник А.Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих /А.Е. Пашерстник //Вопросы трудового права. – М.: Л., 1948. – Вып. 1. – С. 221-222.

97. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих /А.Е. Пашерстник. – М.: Л., 1949.

98. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде /А.Е. Пашерстник. – М.: Изд-во АН СССР, 1955.

99. Пашерстник А.Е. Основы советского трудового права /А.Е. Пашерстник. – М., 1956.

100. Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах трудового права /А.Е. Пашерстник //Советское государство и право. – 1957. – №10. – С. 94.

101. Пашков А.С. Проект нового Трудового кодекса /А.С. Пашков //Государство и право. – 1995. – №3. – С. 80.

102. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики /А.С. Пашков //Государство и право. – 1993. – №6. – С. 60.

103. Петров Г. Предмет советского административного права /Г. Петров //Советское государство и право. – 1940. – №7. – С. 38.

104. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /П.Д.,

Пилипенко /Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2001. – 36 с.

105. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: [Монографія]. – Л.: Вид. центр Львівського нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. – 214 с.

106. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року №2755-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №13-14, №15-16, №17. – Ст. 112.

107. Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений /В.И. Попов. – Иркутск, 1985.

108. Попов В.И. Проблемы трудового права России /В.И. Попов. – М., 2013.

109. Права человека: Учебник для вузов. Отв. ред. – член-корр. РАН, д.ю.н. Е.А. Лукашева. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА . М, 1999. – 573 с.

110. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник /С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 6-те вид., перероб і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.

111. Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /Д.В. Приміч. – Одеса, 2013. – 20 с.

112. Про колективне сільськогосподарське підприємство: Закон України від 14.02.1992 №2114-XII //Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №20. – Ст. 272.

113. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-XII //Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361.

114. Про внесення змін та доповнень до Кодексу законів про працю України: Закон України від 05.07.1995 //Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №28. – Ст. 204.

115. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст. 397.

116. Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 №1058-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №49-51. – Ст. 376.

117. Про кооперацію: Закон України від 10.07.2003 №1087-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №5. – Ст. 35.

118. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.06 №137-V //Відомості Верховної Ради України. – 2006. – №43. – Ст. 418.

119. Про фермерське господарство: Закон України від 19.06.2003 №973-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №45. – Ст. 363.

120. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 №2297-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2010. – 34. – Ст. 481.

121. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №28. – Ст. 255.

122. Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 №5026-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №22. – Ст. 216.

123. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.12 №1312-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №24. – Ст. 243.

124. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов’язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 №77-VIII //Відомості Верховної Ради України. – 2015. – №11. – Ст. 75.

125. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховної Ради України №9 від 06.11.1992 //Бюлетень законодавства та юридичної практики України. – 2011. – №12.

126. Проект Трудового кодексу України: Реєстраційний номер 1658 //www.rada.gov.ua.
127. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія /В.О. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2012. – 332 с.
128. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія /О.І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
129. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. Видання 5-те, зі змінами. Навчальний посібник /П.М. Рабінович. – К.: Атіка, 2001. – 176 с.
130. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: Навч. посібник /П.М. Рабінович. – Вид. 10-е, доповнене. – Львів: Край, 2008. – 224 с.
131. Рекомендація МОП №182 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1452-1455.
132. Рекомендація МОП №184 щодо надомної праці 1996 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1481-1486.
133. Рекомендация МОТ №198 о трудовом правоотношении 2006 года //Труд за рубежом. – 2007. - №2. – С.152- 160.
134. Рекомендація МОП №201 щодо домашніх працівників 2011 року //www.ilo.org.
135. Реформа трудового законодательства в СССР: Всесоюзная научная конференция //Социалистический труд. – 1991. – №5. – С. 92.
136. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю /15-те вид., допов. і переробл. – К.: Алерта, 2013. – 686 с.

137. Русаль Л.М. Юридичні факти як підстави припинення індивідуальних трудових правовідносин: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Л.М. Русаль.– К., 2012. – 166 с.

138. Серета О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /О.Г. Серета /Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2004. – 210 с.

139. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Львівський національний університет імені Івана Франка. – Львів, 2009. – 16 с.

140. Сичов Д.В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Д.В. Сичов. – Луганськ, 2009. – 188 с.

141. Сичов Д.В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Д.В. Сичов. – Луганськ, 2009. – 20 с.

142. Справа №127/10354/15-ц //http://reyestr.court.gov.ua_

143. Слюсар А.М. Щодо деяких питань правосуб'єктності роботодавця //Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. Наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля. – 2009. – №4. – С. 146.

144. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник /Скакун О.Ф. – 3-тє видання. – К.: Алерта, 2012. – 524 с.

145. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения //XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и социального обеспечения /В.Н. Скобелкин. – М., 1978.

146. Скобелкин В.Н. Комплексное правоотношение или комплекс правоотношений? /В.Н. Скобелкин //Правоведение. – 1982. – №2. – С. 23-31.

147. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих /В.Н. Скобелкин. – М., 1982.

148. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения /В.Н. Скобелкин. – М., 1999. – 372 с.
149. Советское трудовое право /Под ред. В.С. Андреева, Я.А. Карасева, А.И. Шебановой. – М., 1961.
150. Советское трудовое право: учебник /Под ред. Н.Г. Александрова. – М.: Юрид. лит., 1972.
151. Советское трудовое право: учебник /Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. – 2-е изд. – М.: Юрид. лит., 1985.
152. Соловйова Л. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти /Л. Соловйова //Право України. – 2002. – №3. – С. 80.
153. Справляясь с переходными процессами: Управление как средство обеспечения достойного труда. Доклад Генерального директора. Т.2 – Женева: Международное бюро труда, 2005.
154. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве /П.Р. Стависский. – Киев-Одесса: Выща школа, 1982. – 104 с.;
155. Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву /Л.А. Сыроватская. – М., 1974.
156. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник /Л.А. Сыроватская. – М., 1995.
157. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства /Л.А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1990. – 176 с.
158. Таль Л.С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда /Л.С. Таль. – М., 1912.
159. Таль Л.С. Очерки промышленного права /Л.С. Таль. – М., 1916.
160. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права /Л.С. Таль. – М., 1918.
161. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1 /Л.С. Таль. – Ярославль, 1913.

162. Теория государства и права: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА . М), 2002. – 616 с.

163. Tiraboschi M. Deregulation and Labour Law in Italy //Blanpain (ed.). Delegation and Labour Law. Kluwer Law International Printed in Great Britain, 2000.

164. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Издание пятое, переработанное и дополненное /Под ред. В.В. Жернакова. – Х.: «Одиссей», 2007.

165. Трудовое право России: учебник /под ред. А.С. Пашкова. – СПб., 1993.

166. Трудовое право /Под ред. О.В. Смирнова. – М., 1996.

167. Трудовое право России: Учебник для вузов /Отв. ред. – д-р юр.н., проф. Р.З. Лившиц и д-р юр. н., проф. Ю.П. Орловский. – М.: Изд. группа «ИНФРА-М – НОРМА», 1998.

168. Трудовое право: учеб. /Н.А. Бриллиантова и др.; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2007. – 600 с.

169. Трудове право України: Підручник /За заг. ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.

170. Трудове право України: Академічний курс: Підр. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.

171. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.

172. Трудовое право России: Учебник /Отв. ред.: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор

Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: Юрид. Фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФРА-М», 2011. – 648 с.

173. Трудовое право России: учебник /под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: НОРМА: ИНФРА-М, 2012. – 608 с.

174. Трудовое право России: учебник для бакалавров /под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт: ИД Юрайт, 2012. – 673 с.

175. Трудове право України: навч.-метод. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2013. – 402 с.

176. Трудовое право: учебник для бакалавров /отв. ред. К.М. Гусов. – Москва: Проспект, 2015. – 632 с.

177. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года //Народное слово. – 30 января 1996 года.

178. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Утв Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года №618-IQ //Собрание законодательства Азербайджанской Республики. – 1999. – №4. – Ст. 213.

179. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №263-З //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – №80. – Ст. 2/70.

180. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года //Monitorul Oficial. – 29 июля 2003 года. – №159-162. – Ст. 648.

181. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20 августа 2004 года. – №67-70.

182. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года №НО-124.

183. Трудовой кодекс Грузии от 25 мая 2006 года №3132-Іс.

184. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года №251-III //Ведомости Парламента Республики Казахстан. – Май 2007 года. – №9 (2490). – Ст. 65.

185. Трудовой кодекс Туркменистана от 18 апреля 2009 года №30-IV //Ведомости Меджлиса Туркменистана (1 апреля – 30 июня 2009 года). – №2. – Ч.4. – Ст.30.

186. Окунєв І.С. Загальнотеоретичні засади правового статусу суб'єкта права: Аврореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук. – К., 2010. – 20 с.

187. Уэбстер Ф. Теория информационного общества /Ф. Уэбстер. – М. 2004.

188. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права /В.В. Федин. – М., 2005.

189. Форманюк В.В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни /В.В. Форманюк. – Одеса: Фенікс, 2012. – 182 с.

190. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право /Е.Б. Хохлов. – Л., 1991.

191. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія /Н.М. Хуторян. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

192. Хуторян Н.М. Відповідальність сторін трудових правовідносин /У моногр.: Кодифікація трудового законодавства України: Монографія /[Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.] /[за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка] /Н.М. Хуторян. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. – С.325-380.

193. Цепин А.И. О коллективно-трудовых правоотношениях /В кн.: Проблемы трудового права и права социального обеспечения /А.И. Цепин. – М.: ИГПАН СССР, 1975.

194. Цепин А.И., Пятаков А.В. Трудовое право и трудовой коллектив /А.И. Цепин, А.В. Пятаков. – М.: Наука, 1986.
195. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №40-44. – Ст. 356.
196. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 //Офіційний вісник України. – 2004. – №16. – Ст. 1088.
197. Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київ, 2012. – 20 с.
198. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія /Г.І. Чанишева. – О.: Юрид. літ., 2001. – 321 с.
199. Чанышева Г.И. Трудовое право Украины /В кн.: Введение в украинское право /Под ред. С.В. Кивалова, Ю.М. Оборотова. – Одесса: Юридическая литература, 2005. – С. 322-342.
200. Чанишева Г.І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики /Г.І. Чанишева //Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». – 2010. – Т.IX. – С. 136-148.
201. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія /Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – Одеса: Фенікс, 2011. – 176 с.
202. Чанишева Г.І. Соціальний діалог у сфері праці: концептуальні підходи /Г.І. Чанишева //У кн.: Правова доктрина України: у 5 т. Т.3: Доктрина приватного права України /за заг. ред. Н.С. Кузнецової. – Х.: Право, 2013. – С. 620-641.
203. Чанишева Г.І. Поняття та види колективних трудових правовідносин /Г.І. Чанишева //Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2015. – №1. – С. 4-8.

204. Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Одеська національна юридична академія /А.М. Чернобай. – Одеса, 2006. – 20 с.
205. Черняева Д.В. Трудовое право Израиля /Д.В. Черняева //Труд за рубежом. – 2004. – №4. – С. 102-109.
206. Черткова Ю.В. Публічна та приватна тенденції у розвитку трудового права України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого /Ю.В. Черткова. – Х., 2008. – 20 с.
207. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія /І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
208. Явич Л.С. Сущность права /Л.Я. Явич. – Л., 1985.
209. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого /І.М. Якушев. – Х., 2000. – 18 с.
210. Яроцкий В.Г. Экономическая ответственность предпринимателей. Ч.1 (Общая). Ответственность предпринимателей как основа законодательного регулирования отношений рабочих и хозяев /В.Г. Яроцкий. – СПб., 1987. – С.256-322.
211. Yamakawa R., Araki T. Deregulation and Labour Law in the search of a Labour Concept for the 21th century /R. Yamakawa, T. Araki //Bulletin of Comparative Labour Relations. – 2000. – №38.
212. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого /О.М. Ярошенко. – Харків, 1999. – 18 с.