

давцями на користь працівника. Обґрунтовується висновок, що в трудовому праві вже сформувався інститут гарантійних виплат.

*Ключові слова:* гарантійні виплати, трудовий договір, колективні договори і угоди, заробітна плата, компенсаційні виплати.

### Анотація

*Рудницька О. П.* Место института гарантийных выплат в системе трудового права. — Статья.

В статье установлено наличие и характер взаимоотношений института гарантийных выплат с другими институтами трудового права (трудового договора, коллективных договоров и соглашений, времени отдыха). Проанализировано соотношение гарантийных выплат с другими выплатами работодателями в пользу работников. Обосновывается вывод, что в трудовом праве сформировался институт гарантийных выплат.

*Ключевые слова:* гарантийные выплаты, трудовой договор, коллективные договоры и соглашения, заработная плата, компенсационные выплаты.

### Summary

*Rudnytska O. P.* Place of Guaranteed Payments in Labour Law System. — Article.

The presence and character of interrelations between the institute of guarantee payments and other institutes of labour law (employment agreement, collective contracts and agreements, rest time) have been established in the article. The correlation between guarantee payments and other payments effected by employers in behalf of employees has been analysed. It has been also proved that the institute of guarantee payments is formed in labour law.

*Keywords:* employer, employees, payment of labour, guarantee payments, fee for labour, law principles.

УДК 349.22:331.105

*І. А. Рymar*

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА І РОБОТОДАВЦЯ ЯК СУБ'ЄКТІВ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В юридичній літературі під суб'єктами права розуміють учасників суспільних відносин, які на основі чинного законодавства визнаються володільцями суб'єктивних прав і відповідних обов'язків. Під суб'єктами трудового права розуміють учасників індивідуальних і колективних трудових відносин, які на основі чинного законодавства мають трудові права і відповідні обов'язки. Основними суб'єктами трудового права є працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа — роботодавець як сторони трудових відносин.

Суб'єкти трудового права — більш широке поняття, ніж суб'єкти трудового правовідношення. Як зазначає професор М. І. Матузов, поняття «суб'єкти права» і «суб'єкти правовідносин» в принципі рівнозначні, хоча в літературі з цього приводу робляться певні застереження. По-перше, конкретний громадянин як постійний суб'єкт права не може бути одночасно учасником усіх правовідносин; по-друге, новонароджені, малолітні діти, душевнохворі особи, будучи суб'єктами права, не є суб'єктами більшості правовідносин; по-третє, правовідносини — не єдина форма реалізації права [4, 482]. О. Б. Зайцева розглядає

суб'єкта трудових правовідносин як особу, яка вже бере участь, так і таку, яка може у майбутньому брати участь у правовідносинах, бути носієм суб'єктивних трудових прав і обов'язків [1, 187].

У загальній теорії держави і права суб'єкти права розподіляються, перш за все, на індивідуальні й колективні. Залежно від видів суспільних відносин, які є предметом трудового права, суб'єктів даної галузі права можна класифікувати на: 1) суб'єкти індивідуальних трудових відносин (індивідуальні суб'єкти трудового права); 2) суб'єкти колективних трудових відносин (колективні суб'єкти трудового права); 3) інші суб'єкти трудового права.

Виходячи із змісту ст. 21 КЗпП, сторонами трудового договору, а відповідно і суб'єктами індивідуальних трудових відносин є, з одного боку, працівник, а з іншого — власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, а не підприємство, як це було закріплено в попередній редакції цієї статті.

Як уже зазначалося, трудове право регулює працю найманих працівників. Поняття найманого працівника визначається у чинному трудовому законодавстві. Наприклад, згідно із ч. 2 ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. найманий працівник — фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі й організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Як зазначає В. В. Федін, найманою слід визнавати лише ту працю, яка здатна виступати об'єктом трудового договору, що укладається на підставі вільної пропозиції праці і вибору партнера між індивідумом, який має необхідні здатності до праці, і особою (фізичною чи юридичною), яка надає відповідну роботу [5, 73].

У проекті Трудового кодексу України термін «найманий працівник» не застосовується. У ст. 20 міститься визначення працівника як фізичної особи, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору.

Як сторона трудового правовідношення, працівник володіє трудовою правосуб'єктністю. На відміну від цивільного права, трудова правоздатність і дієздатність працівника виникають одночасно.

Трудова правосуб'єктність (правоздатність і дієздатність) працівників виникає за загальним правилом з 16 років. За згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів з 14 років в порядку, передбаченому ст. 188 КЗпП України. Крім вікового критерію, трудову правосуб'єктність характеризує і вольовий критерій. Не є суб'єктами трудового права особи, визнані судом недієздатними.

На Заході трудова правоздатність, як правило, виникає раніше трудової дієздатності — з 15–16 років, тобто з досягненням мінімального віку прийому на роботу. Трудова дієздатність набувається з 18 років, а в деяких країнах — з 21 року.

Слід врахувати, що в окремих випадках законодавство про працю України встановлює граничний вік для виконання деяких робіт (наприклад, ст. 23 Закону України «Про державну службу» встановлений граничний вік перебування на державній службі).

Здатність виконувати певну роботу може бути в деяких випадках обмежена не тільки віком, але й станом здоров'я, статтю (так, у ст. 9 Основ законодавства України про охорону здоров'я, прийнятих Верховною Радою України 19 листопада 1992 р., встановлені обмеження прав громадян, пов'язані зі станом їхнього здоров'я).

Фактична здатність виконувати певну роботу або займатися певною трудовою діяльністю може обмежуватися судом. Однак це може бути лише часткове і тимчасове обмеження трудової правосуб'єктності. Повне позбавлення трудової правосуб'єктності не допускається. Крім того, власник підприємства вправі запроваджувати обмеження щодо зайняття посад, пов'язаних із безпосередньою підпорядкованістю або підконтрольністю, для близьких родичів чи своїх (ст. 25-1 КЗпП).

Певні обмеження передбачено законодавством про працю, які направлені на охорону здоров'я працівника на виробництві. Згідно з ч. 5 ст. 24 КЗпП забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. Для певних категорій працівників власник зобов'язаний створити пільговий режим праці (ст. 172 КЗпП).

Оскільки в Конституції України не закріплений обов'язок працювати і право на отримання гарантованої роботи, а Конституцією (ст. 43) та Законом України «Про зайнятість населення» передбачено, що примушування до праці в будь-якій формі не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством України, то трудова правосуб'єктність працездатного громадянина може бути ним і не реалізована. У подальшому це може відбитися певним чином на рівні його пенсійного забезпечення: такий громадянин не матиме права на трудову пенсію, яка формується у рамках загальнообов'язкового пенсійного страхування. Однак будь-яка непрацездатна особа має право на соціальну допомогу, розмір якої, звичайно, нижчий, ніж розмір трудової пенсії.

Обсяг трудової правосуб'єктності складають трудові права та обов'язки працівника. Найважливіші трудові права працівника названі в ст. ст. 43–45 Конституції України, ст. ст. 23, 24 Загальної декларації прав людини 1948 р., Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. і деяких інших міжнародно-правових актах.

Основні трудові права працівників закріплені в ст. 2 КЗпП. Слід відзначити, що перелік цих прав не відповідає повною мірою всесвітнім універсальним та європейським трудовим стандартам. Останні зміни та доповнення вносилися до зазначеної статті ще Законом України від 5 липня 1995 р.

Основні права працівника передбачені ст. 21 проекту Трудового кодексу України, зміст якої необхідно привести у відповідність з положеннями Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованої Україною. Потрібно також відзначити, що деякі із прав, зазначених у ст. 21 проекту, фактично дуб-

люють або уточнюють принципи правового регулювання трудових відносин, викладені у ст. 3 проекту. Передбачене у п. 15 право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договору взагалі не може бути визнано основним трудовим правом працівника, оскільки є одним з основних обов'язків роботодавця і передбачене ст. 27 проекту ТК.

Основні обов'язки працівників передбачені ст. 139 КЗпП, ст. 22 проекту ТК, зміст якої також потребує удосконалення, оскільки зазначені обов'язки мають кореспондувати основним трудовим правам роботодавця.

Чинним трудовим законодавством передбачено гарантії здійснення працівниками своїх прав і відповідальність за виконання трудових обов'язків. Гарантії трудових прав встановлені при прийомі на роботу, зміні трудового договору, його припиненні.

Гарантії в одних випадках попереджають порушення зобов'язаними суб'єктами трудових прав, в інших — встановлюють межі дій зобов'язаних осіб, у третіх — забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, що порушують зазначені права, у четвертих — забезпечують компенсацію матеріальної шкоди, викликані їх порушенням за рахунок винних осіб.

Чинне законодавство про працю забороняє необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу, надає громадянам право його оскарження в судовому порядку, передбачає можливість переведення працівника на іншу роботу тільки за згодою працівника, обмежує звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, передбачає необхідність отримання власником попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), крім деяких випадків, та ін.

Іншим суб'єктом трудового договору виступає за чинним КЗпП власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа. У проекті Трудового кодексу України стороною трудових відносин визнано роботодавця (ч. 1 ст. 19), який визначається у ч. 1 ст. 24 як юридична (підприємство, установа, організація) чи фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Видається доцільним доповнити зазначене визначення словами «на умовах трудового договору».

В Україні як роботодавці виступають держава (для державних службовців, військовослужбовців, співробітників органів внутрішніх справ, суддів, прокурорських працівників), державні та комунальні підприємства, установи й організації, колективні підприємства й організації, приватні організації, фізичні особи.

Представником держави у сфері застосування праці виступають відповідне міністерство, Фонд державного майна України, органи місцевого самоврядування. Приватний власник, окремий громадянин реалізує своє право роботодавця безпосередньо.

Власник зобов'язаний забезпечити громадянину, праця якого використовується, соціальні, економічні гарантії і права, передбачені законодавством.

Власник здійснює управління виробництвом як безпосередньо, так і за допомогою уповноваженого ним на управління органу. Це може бути односіб-

ний орган (посадові особи) або колегіальні органи (ради, правління, комітети). Структуру органів управління визначає саме підприємство.

Уповноваженим власником на управління особою виступає керівник підприємства, який наймається (призначається) власником або обирається власниками майна. При найнятті (призначенні, обранні) власником або уповноваженим ним органом керівника підприємства на посаду з ним укладається контракт (договір, угода), в якому визначаються права, строки найняття, обов'язки і відповідальність керівника підприємства перед власником та трудовим колективом, умови його матеріального забезпечення і звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених контрактом (договором, угодою) та законодавством України. Керівник підприємства самостійно вирішує питання діяльності підприємства, за винятком віднесених статутом до компетенції інших органів управління даного підприємства. Власник майна не має права втручатися в оперативну діяльність керівника підприємства.

У зарубіжному трудовому праві не застосовується термін «власник або уповноважений ним орган». Сторонами індивідуального трудового правовідношення є найманий працівник і роботодавець (підприємець). Як відзначав В. Прокopenко, «роботодавець» — термін, вживаний в Німеччині та в ряді інших країн; «підприємець» — термін, вживаний головним чином в англосаксонських країнах, а також у конвенціях та інших актах МОП. В останні роки в актах і документах МОП, перекладених російською мовою, використовується термін «роботодавець». На його думку, роботодавець — це підприємство, установа, організація незалежно від форми власності або фізична особа, котра уклала трудовий договір з працівником [3, 21].

До речі, у Трудовому кодексі Російської Федерації сторонами трудового відношення визначено працівника і роботодавця (ст. 20). При цьому працівником визнається фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем, а роботодавцем — фізична або юридична особа (організація), яка вступила у трудові відносини з працівником [5, 74].

Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 5 липня 1995 р. вперше у КЗпП як роботодавців було визнано фізичних осіб, хоча ще до внесення змін і доповнень у ст. 21 та інші статті КЗпП зазначеним Законом, в нормативно-правових актах про роботу за сумісництвом, прийнятих у 1993 році, роботодавцями визнавались підприємство, установа, організація або громадянин. У п. 1 Положення про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43, вперше вказувалось, що громадянином як роботодавцем може виступати підприємець, приватна особа.

Водночас, визнаючи фізичну особу стороною трудового договору, чинний КЗпП зорієнтований на регулювання праці найманих працівників, зайнятих на підприємствах, в установах, організаціях.

П. Д. Пилипенко, аналізуючи правове становище фізичних осіб як роботодавців, умовно розподіляє їх на дві групи: 1) фізичні особи, які можуть реалізу-

вати своє право найму на роботу. Однак використання праці інших осіб не передбачає одержання доходів (громадяни (власники), які використовують найманих працівників для роботи в домашньому господарстві, для догляду за малими дітьми, важко хворими членами сім'ї тощо); 2) фізичні особи — роботодавці, вид занять яких потребує використання найманої праці. Здебільшого суспільно-корисна діяльність таких роботодавців пов'язана з одержанням доходу. Їхнє право найму робочої сили додатково не передбачене відповідними нормативними актами [2, 182].

Нині фізична особа — суб'єкт підприємницької діяльності без створення юридичної особи і фізична особа, яка використовує працю громадян для особистого обслуговування, зобов'язані вести трудові книжки на працівників, котрі працюють у них за трудовим договором. Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» від 24 грудня 1999 р. внесено зміни до ст. 48 КЗпП. Згідно із ч. 2 зазначеної статті трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів.

Запроваджена обов'язкова письмова форма трудового договору між працівником і фізичною особою — роботодавцем (ч. 1 ст. 24 доповнена новим шостим пунктом з обов'язковою реєстрацією такого трудового договору у державній службі зайнятості за місцем проживання роботодавця у порядку, визначеному Міністерством праці та соціальної політики України (КЗпП доповнено новою статтею 24-1 «Реєстрація трудового договору»).

Порядок укладення трудового договору між працівником і фізичною особою, його реєстрації та зняття з реєстрації удосконалено постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання застосування законодавства про працю фізичною особою, яка використовує найману працю» від 29 жовтня 2009 р. № 1168.

Доповнення ст. 7 КЗпП положенням про те, що особливості регулювання праці працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, встановлюються законодавством, повинно було стати підставою для розроблення і затвердження окремого Положення про умови праці працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами. Правове регулювання праці громадян, які працюють у фізичних осіб, потребує подальшого удосконалення, як і закріплення правового статусу роботодавців — фізичних осіб. Усвідомлюючи це, розробники проекту Трудового кодексу України включили до Книги четвертої «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» окрему главу 4 «Особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем-фізичною особою».

### Література

1. Зайцева О. Б. Физические лица как субъекты трудового права // Вопросы гуманитарных наук. — 2007. — № 1. — С. 186–190.
2. Пилипенко П. Д. Проблемы теории трудового права / П. Д. Пилипенко. — Л., 1999. — 243 с.
3. Прокопечко В. Власник і уповноважений ним оргап як суб'єкти трудового права // Право України. — 1994. — № 10. — С. 20–22.

4. Теория государства и права : курс лекций / под ред. П. И. Матузова и А. В. Малько. — М. : Юристъ, 1997.
5. Федип В. В. Понятие и классификация работников как субъектов трудового права // LEX Russica. — 2005. — № 1. — С. 70–79.

### Анотація

**Рymar I. A. Особливості правового статусу працівника і роботодавця як суб'єктів індивідуальних трудових відносин.** — Стаття.

У статті розглядаються питання визначення правового статусу суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин. Анализуються норми чинного трудового законодавства про трудову правосуб'єктність працівника та роботодавця. Вносяться пропозиції щодо удосконалення законодавства про працю України.

*Ключові слова:* працівник, роботодавець, правовий статус, трудова правосуб'єктність.

### Аннотация

**Рymar И. А. Особенности правового статуса работника и работодателя как субъектов индивидуальных трудовых отношений.** — Статья.

В статье рассматриваются вопросы определения правового статуса субъектов индивидуальных трудовых правоотношений. Анализируются нормы действующего законодательства о трудовой правосубъектности работника и работодателя. Вносятся предложения по усовершенствованию законодательства о труде.

*Ключевые слова:* работник, работодатель, правовой статус, трудовая правосубъектность.

### Summary

**Rymar I. A. The Peculiarities of Legal Status of Employee and Employer as Subjects of Individual Labour Relations.** — Article.

The article is devoted to examination of questions of legal status of subjects of individual labour relations. The legislation in force about legal personality of employees and employers are analyzed. Specific proposals on the improvement of labour legislation of Ukraine are provided.

*Keywords:* employee, employer, legal status, legal personality.

УДК 349.22:331.106

*Д. В. Приміч*

## ПРАВО НА КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ І УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ У МІЖНАРОДНИХ АКТАХ ТА ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Право на колективні переговори та укладання колективних договорів належить до основних трудових прав, яке закріплено у найважливіших міжнародних актах (акти ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу).

До основних міжнародних актів, які передбачають комплекс трудових прав, належить Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р.

У Загальній декларації прав людини виділений та сформульований пакет основних невід'ємних і невідчужуваних трудових прав людини: право на пра-