

отношений в институте прекращения права на алименты в связи с приобретением ребенком недвижимого имущества. Акцентируется внимание на общих и отличительных элементах структуры правоотношений по алиментным обязательствам и правоотношений института по прекращению права на алименты в связи с приобретением ребенком недвижимого имущества. Подчеркивается взаимосвязанность исследуемого института с институтами алиментных обязательств, получение права на прекращение алиментных обязательств, приобретение права на недвижимое имущество ребенком.

Ключевые слова: алиментные обязательства, прекращение права на алименты, семейные правоотношения.

Summary

Melnik M. Institute of termination of the right to child support in connection with the acquisition of a child's right to real property.

In this article are considered the questions about finding out the place of institute of termination the right to alimony because of acquisition the fixed assets by a child in the system of alimony obligations. There is analyzed a content of legal relationship in the institute of termination of right to alimony due to acquisition of fixed assets by a child. There is emphasized an attention to common and different elements of structure of legal relationship in alimony obligations and of relationship of the institute of termination the right to alimony due to acquisition the fixed assets by a child. There's emphasized an interconnection between the studied institute and the institutes of alimony obligations, acquisition the right to termination of alimony obligations, obtaining the right of fixed assets.

Key words: alimony obligations, termination of right to alimony, family relationship.

УДК 349.2

Е. О. МИРГОРОДСЬКИЙ

*Едуард Олексійович Миргородський, здобувач
Дніпропетровського державного університету*

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Наукові дослідження індивідуальних суб'єктів трудового права на сучасному етапі розвитку української сфери трудових правовідносин тривають досить динамічно. Особливо динамічно досліджується проблематика визначення поняття та ознак індивідуальних суб'єктів трудового права, однак склад індивідуальних суб'єктів трудового права не для всіх вчених є однозначним, а тому з цього приводу тривають дискусії. Шляхом наукового аналізу необхідно виявити найбільш актуальні наукові підходи щодо трактування поняття «індивідуальні суб'єкти трудового права» та навести власну унікальну позицію, а також визначити, які є класифікації ознак індивідуальних суб'єктів трудового права та запропонувати свій перелік характерних ознак даної наукової категорії.

Серед науковців, які присвятили науковій праці дослідженню проблематики визначення поняття та ознак індивідуальних суб'єктів трудового права, наведемо наступних: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, Н. Д. Гетьманцева, Л. П. Грузінова, Ю. П. Дмитренко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, І. Г. Козуб, Р. І. Кондратьєв, В. Г. Короткін, Л. І. Лазор, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, В. Г. Малов, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Л. А. Сироватський, І. О. Снігирьова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, І. І. Шамшина, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Отже, **метою** статті є визначення поняття індивідуальних суб'єктів трудового права та виокремлення їх ознак.

Розгляд індивідуальних суб'єктів трудового права в розрізі окремих їх сторін варто почати із дослідження поняття «працівники» або «працівник» на базі існуючих наукових трактувань.

М. І. Іншин та В. І. Щербина висловлюють думку, що «трудова діяльність» – це специфічний термін трудового права, який визначає трудову правосуб'єктність конкретного громадянин¹.

Однак попередньо вчений В. І. Щербина виражав позицію, що трудова діяльність – це потенційні працівники, які характеризуються певними ознаками: трудовою правоздатністю і дієздатністю; а працівник – особа, яка уклала трудовий договір з підприємством, установою, організацією або фізичною особою². Підтримуємо позицію, що термін «трудова діяльність» є досить специфічним, адже застосовується в трудовому праві набагато менше, ніж дефініція «працівники», однак наступну позицію В. І. Щербини ми не підтримуємо, оскільки категорія «потенційних працівників» є дуже широкою і до неї можна віднести все населення, яке ще не є працездатним, у зв'язку із не досягненням визначеного в законодавстві віку для можливості працевлаштування.

Такі вчені, як Н. М. Хуторян, М. П. Стадник, С. В. Дріжчана, А. Ю. Бабаскін, Т. С. Прокопова вважають, що працівник (робочий і службовець) – це особа, яка має здатності до праці, продає свою робочу силу на певних умовах за винагороду³. Подібну позицію підтримує А. М. Куренной, який визначає працівника як людину, що «продає» на певних умовах свою здатність працювати⁴. Аналізуючи перелічені думки науковців щодо визначення поняття «працівник», змушені не погодитися з ними, адже застосування дієслова «продає» або «продавати» стосовно людської праці за сучасних умов розвитку суспільної думки є негуманним.

Наведеними визначеннями поняття «працівник» українське законодавство не обмежується, оскільки трактування терміна присутнє ще в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» від 15 вересня 1999 р., де працівник – це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю⁵. У даній позиції законодавців очевидним є те, що підприємство, установа, організація використовують найману працю, однак подача визначення є такою, що можна не одразу дійти висновку. Адже з такого визначення можна, окрім наведеної думки, інтерпретувати працівника як фізичну особу, яка використовує найману працю і це лише тому, що не чітко сформульовано норму даного Закону.

Отже, на основі розглянутих наукових позицій та законодавчих визначень поняття «працівник» пропонуємо власне трактування даного терміна. Так, працівник як індивідуальний суб'єкт трудового права – це працевлаштована фізична особа, що застосовує свою працю на основі трудового договору (контракту) на підприємстві установи, організації або працює на фізичну особу-роботодавця, з метою якого матеріального та/або духовного задоволення особистих потреб, відповідно до норм трудового законодавства.

Після наведення поняття «працівник як індивідуальний суб'єкт трудового права» необхідно розглянути наявні в науковому просторі думки щодо класифікації ознак працівника. На даний момент питання ознак працівника як індивідуального суб'єкта трудового права недостатньо досліджено і в науковому просторі існує практично лише дві точки зору щодо визначення ознак працівника.

Л. В. Котова вважає, що визначення поняття «працівник», як загальне базове поняття у трудовому законодавстві, має включати такі кваліфікуючі ознаки: 1) приналежність працівника до категорії фізичних осіб; 2) наявність трудової правосуб'єктності; 3) наявність юридичного факту – трудового договору⁶.

Повністю підтримуємо думку автора, адже всі перелічені ознаки, безумовно, є визначальними для працівника, не просто як для загальноправової категорії, але й як для індивідуального суб'єкта трудового права. По-перше, працівник є фізичною особою, по-друге, він є суб'єктом трудового права, по-третє, юридичним фактом виникнення правовідносин у трудовому праві є трудовий договір, на основі якого звичайна фізична особа трансформується у працівника. Однак варто додати, що працівником може бути і особа, яка працює на фізичну особу-роботодавця, тому перелік ознак потребує доповнення.

Наприклад, Ю. П. Дмитренко не наводить переліку ознак працівника, але висловлює позицію, що основною ознакою працівника є особиста здатність до праці незалежно від статі, національності, раси, майнового стану тощо⁷. Підтримуємо думку вченого, адже тільки на основі застосування праці, у визначених законодавством рамках, звичайна фізична особа стає працівником. Для того, щоб працювати, потенційному працівнику потрібно мати здатність до праці, а якщо говорити більш конкретно – здатність до певного виду діяльності та професії.

Отже, проаналізувавши наукові підходи до визначення ознак працівника як індивідуального суб'єкта трудового права пропонуємо власний перелік ознак, до яких входять наступні: 1) є фізичною особою, здатною до виконання праці; 2) є особою, що досягла встановленого законодавством віку; 3) підставою для трансформації фізичної особи в працівника є трудовий договір (контракт) або праця на фізичну особу-роботодавця; 4) метою діяльності є задоволення матеріальних та духовних цінностей; 5) діє в рамках норм трудового законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку; 6) є учасником трудових правовідносин; 7) має визначені права та обов'язки.

Наступним індивідуальним суб'єктом трудового права, який маємо розглянути, є роботодавець. Роботодавець, як і працівник, є основними структурними одиницями, на основі яких будують колективні суб'єкти трудового права. Тому, враховуючи важливе значення роботодавця для сфери трудового права, розглянемо наукові підходи до визначення поняття «роботодавець».

Досить неоднозначну думку щодо визначення поняття «роботодавець» висловлює О. М. Ярошенко, який вважає, що роботодавець – це фізична або юридична особа, незалежно від форми власності та організаційно-правової форми створення, з якими працівники вступають у трудові правовідносини, встановлені трудовим договором або контрактом⁸. Наведена позиція є дискусійною, а дискусійність її полягає в тому, що роботодавець одночасно є індивідуальним та неіндивідуальним суб'єктом трудового права. За своєю суттю поняття «роботодавець» може одночасно виражати і господарський суб'єкт, який є наймачем працівника, і власника господарського суб'єкта. Але варто розділяти ці дві категорії для того, щоб виражати максимально точні й чіткі наукові визначення.

Ю. П. Дмитренко вважає, що роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, що перебуває в трудових правовідносинах з працівником, якому він надає роботу, на підставі трудового договору, контракту чи іншого юридичного факту (складу) та використовує найману працю⁹. Визначення вченого є найбільш вдалим у науковій літературі. Воно найкраще передає значення поняття «працівник» не лише як правового феномена, але і як індивідуального суб'єкта трудового права.

Велику кількість визначень поняття «роботодавець» можна знайти в законодавчій базі. Так, першим прийнятим за часів незалежної України нормативно-правовим документом, який містив визначення дефініції «роботодавець», був Закон України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» від 15 грудня 1993 р., у ст. 1 якого зазначалося, що роботодавець – особа, яка найняла працівника за трудовим договором (контрактом)¹⁰. Дане трактування не дає чіткого розуміння того, який самий вид наймача працівника мається на увазі – фізична чи юридична особа.

15 вересня 1999 р. було прийнято Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», за яким роботодавець – 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 працю¹¹. А найбільш чітке визначення, яке враховує всі особливості українського трудового законодавства було запропоновано в Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», де 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 не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України¹². Останнє визначення є ґрунтовним та повною мірою передає всі суттєві особливості як працівника – суб'єкта трудового права, так і особливості його правового статусу.

Таким чином, роботодавець як індивідуальний суб'єкт трудового права – це фізична особа-роботодавець, власник підприємства, установи, організації або власник іноземного підприємства, установи, організації, представленого в Україні, які використовують працю найманих працівників на основі національного та міжнародного трудового законодавства, з метою задоволення власних потреб й інтересів, переважно отримання доходу (прибутку).

Зважаючи на проведений аналіз визначень поняття «роботодавець» та навівши власне трактування роботодавця як суб'єкта трудового права, необхідно надати найбільш характерні риси роботодавця в трудовому праві.

А. Р. Мацюк та М. І. Іншин пропонують розглядати дві найістотніші особливості роботодавця:

- 1) використання найманої праці на підставі трудового договору;
- 2) реєстрація як платника обов'язкових страхових внесків до позабюджетних фондів¹³.

Як і в попередній позиції питання ознак роботодавця як суб'єкта трудового права розкриті через його колективну особливість, тобто щодо роботодавця як неіндивідуального суб'єкта трудового права. Враховуючи це та на основі детально проаналізованої наукової літератури з трудового права змушені констатувати, що проблематика ознак роботодавця як індивідуального суб'єкта трудового права до цього моменту є нерозкритою науковцями, тому пропонуємо свій розподіл ознак.

Отже, ознаки роботодавця як індивідуального суб'єкта трудового права такі: 1) є фізичною особою; 2) є власником підприємства, установи, організації, фізичною особою-роботодавцем або власником іноземного підприємства, установи, організації, представленого в Україні; 3) використовує працю найманих працівників; 4) діє відповідно до норм національного та міжнародного трудового законодавства; 5) шляхом трудової взаємодії реалізують цілі діяльності.

Таким чином, досліджено два індивідуальних суб'єкти трудового права – працівника та роботодавця на предмет визначення їх поняття та ознак. Той факт, що деякі наукові позиції були вдосконалені, а інші запропоновані вперше дає нам змогу говорити про те, що дане дослідження має позитивний ефект. Для посилення цього позитивного ефекту наведемо загальне визначення поняття «індивідуальні суб'єкти трудового права» та запропонуємо його актуальні ознаки.

Зауважимо, що термін «індивідуальні суб'єкти трудового права» не є достатньо популярним предметом дослідження серед науковців. Саме тому маємо лише два трактування даного поняття в науковій літературі, причому обидва з них повністю ідентичні. Так, авторський колектив підручника «Трудове право України» М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та В. С. Венедіктов вважають, що індивідуальні суб'єкти трудового права – це трудящі, працівники та фізичні особи, які наймають працівників на роботу^{14,15}. Трудящі є тотожним поняттям до працівників, а тому єдине визначення поняття «індивідуальні суб'єкти трудового права» не є актуальним.

Враховуючи всі обставини, наведемо власну позицію щодо інтерпретації дефініції «індивідуальні суб'єкти трудового права». Отже, індивідуальні суб'єкти трудового права – це працівники та роботодавці в особі власників підприємств, установ, організацій, фізичних осіб-роботодавців та іноземних власників підприємств, що розташовані на території України, предметом взаємодії яких є праця, що регулюється на основі національного та міжнародного трудового законодавства.

Надавши визначення поняття «індивідуальні суб'єкти трудового права» приступимо до розгляду ознак індивідуальних суб'єктів трудового права. Питання ознак індивідуальних суб'єктів трудового права в науковій літературі попередньо не було досліджено, тому одразу ж запропонуємо власну класифікацію ознак, до складу якої входять такі: 1) складається із працівників та роботодавців в особі власників підприємств, установ, організацій, фізичних осіб-роботодавців та іноземних власників підприємств, що розташовані на території України; 2) кожен суб'єкт представлений лише однією фізичною особою; 3) предметом їх взаємодії є праця; 4) взаємовідносини регулюються на основі національного та міжнародного трудового законодавства; 5) є структурними одиницями неіндивідуальних суб'єктів трудового права; 6) метою їх діяльності є задоволення матеріальних та духовних потреб і цінностей; 7) мають визначені права та обов'язки; 8) взаємодіють на основі відносин найманця та наймача.

Отже, підбиваючи підсумки нашого дослідження, необхідно зазначити, що проблематика дослідження поняття та ознак індивідуальних суб'єктів трудового права в комплексному вигляді та в розрізі окремих

суб'єктів попередньо ще не проводилася. Було детально проаналізовано найбільш ґрунтовні автореферати, дисертаційні дослідження, підручники, наукові статті та законодавство щодо питання суб'єктів трудового права. У цілому розглянута тематика є цікавою, оскільки існує багато позицій науковців та й законодавчих норм, які визначають поняття «працівник» і «роботодавець», однак багато із існуючих думок не розкривають дані категорії в аспекті індивідуальних суб'єктів трудового права.

¹ *Іншин М. І.* Трудове право України : підруч. / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х. : Діа плюс, 2014. – 500 с.

² *Щербина В. І.* Трудове право України : підруч. / В. І. Щербина ; за ред. В. С. Венедиктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

³ Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / відп. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Ін Юре, 1998. – 180 с.

⁴ *Куренной А. М.* Трудовое право: на пути к рынку / А. М. Куренной. – М. : Дело Лтд, 1995. – 304 с.

⁵ Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

⁶ *Котова Л. В.* Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Л. В. Котова. – Луганськ, 2009. – 201 с.

⁷ *Дмитренко Ю. П.* Трудове право України : підруч. / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

⁸ *Ярошенко О. М.* Правовий статус сторін трудових відносин : автореф. ... диС. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. М. Ярошенко ; НЮАУ ім. Ярослава Мудрого. – Х., 1999. – 18 с.

⁹ *Дмитренко Ю. П.* Вказана праця.

¹⁰ Про охорону прав на винаходи і корисні моделі : Закон України від 15 грудня 1993 р. № 3687-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994.

¹¹ Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

¹² Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 липня 2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003.

¹³ Курс порівняльного трудового права: підруч. / М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, А. М. Соцький, В. І. Щербина ; за ред. акад. А. Р. Мацюка. – Х. : НікаНова, 2011. – 980 с.

¹⁴ Трудове право України : підруч. / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.

¹⁵ *Венедиктов В. С.* Трудове право України: Підручник / В. С. Венедиктов. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

Резюме

Миргородський Е. О. Поняття та ознаки індивідуальних суб'єктів трудового права.

У даній статті надано авторське визначення поняттям «працівник», «роботодавець» та «індивідуальні суб'єкти трудового права». Наведено перелік ознак індивідуальних суб'єктів трудового права. Проаналізовано позиції вчених щодо суб'єктів трудового права.

Ключові слова: трудове право, суб'єкти трудового права, індивідуальні суб'єкти, працівник, роботодавець.

Резюме

Миргородский Э. А. Понятие и признаки индивидуальных субъектов трудового права.

В данной статье дано авторское определение понятиям «работник», «работодатель» и «индивидуальные субъекты трудового права». Приведен перечень признаков индивидуальных субъектов трудового права. Проанализированы позиции ученых относительно субъектов трудового права.

Ключевые слова: трудовое право, субъекты трудового права, индивидуальные субъекты, работник, работодатель.

Summary

Myrgorodskiy E. Concept and features of individual subjects of labour law.

In this article the author's definitions of terms "employee", "employer" and "individual subjects of labour law" were given. The list of features of individual subjects of labour law was exposed. The positions of scientists regarding the subjects of labour law were analyzed.

Key words: labour law, labour law subjects, individual subjects, employee, employer.