

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**МИРГОРОДСЬКИЙ ЕДУАРД ОЛЕКСІЙОВИЧ**

УДК 349.2

**ВИДИ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор  
**ОБУШЕНКО Олександр Миколайович**,  
Дніпропетровський державний університет  
внутрішніх справ, проректор.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор  
**ЩЕРБИНА Віктор Іванович**,  
Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка,  
професор кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення;

кандидат юридичних наук  
**ГЕТЬМАН Руслан Анатолійович**,  
Харківський апеляційний господарський суд,  
суддя.

Захист відбудеться «04» березня 2016 року о «12-00» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано «01» лютого 2016 року.

**Вчений секретар**  
спеціалізованої вченої ради

**Т.М. Лежнєва**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Індивідуальні та неіндивідуальні види суб'єктів трудового права до набуття свого нинішнього вигляду та правового статусу у трудовому праві пройшли значний історичний розвиток. Трудове законодавство протягом останніх століть постійно то розширювало перелік прав та обов'язків суб'єктів трудового права, то звужувало їх. Така тенденція спостерігалася неодноразово і стосувалася як окремих індивідуальних суб'єктів трудового права, так і всіх разом.

Реформування сфери праці розпочалося в другій половині 80-х рр. ХХ ст., коли в Українській РСР було проголошено політику на розвиток ринкової економіки. Особливу увагу варто звернути на раніше заборонену приватну підприємницьку діяльність, на основі дозволу займатися якою та її розвитку в Україні було знову відновлено категорію роботодавця в особі власника підприємства як індивідуального суб'єкта трудового права. Таким чином, серед індивідуальних суб'єктів трудового права, окрім працівника, виник роботодавець, який раніше був представлений лише державними підприємствами, установами та організаціями. Виходячи з наведеного, особливої уваги з боку наукової спільноти потребують питання дослідження роботодавця, а також державних органів як неіндивідуальних суб'єктів трудового права, що, в свою чергу, гальмує загальний розвиток вчення про неіндивідуальних суб'єктів трудового права.

Такі види суб'єктів трудового права в Україні як індивідуальні та неіндивідуальні пройшли складний шлях до набуття правових характеристик сучасного зразка. Якщо професійні спілки існували ще у ХІХ ст. (хоч не завжди їх діяльність була офіційно дозволеною й мала однаковий перелік функцій), то, приміром, організації роботодавців з'явилися ще в Російській імперії і за радянських часів були скасовані, оскільки не було приватної власності, а відновили свою діяльність тільки в роки незалежності України. На сьогодні держава також виступає суб'єктом трудового права і разом із індивідуальними і неіндивідуальними суб'єктами трудових правовідносин уособлює суб'єктний склад трудових правовідносин. Тобто, станом на сьогодні, в Україні існує система суб'єктів трудового права, яка пройшла довгу історію формування та розвитку і потребує належного правового впорядкування та визначення умов оптимізації у зв'язку з інтенсивною євроінтеграцією.

Серед представників трудового права найбільший внесок в дослідження видів суб'єктів трудового права зробили такі відомі науковці: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, Р. А. Гетьман, Н. Д. Гетьманцева, Л. П. Грузінова, Ю. П. Дмитренко, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, І. Г. Козуб, В. Г. Короткін, Л. І. Лазор, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, В. Г. Малов, А. Р. Мацюк, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Д. І. Сіроха, Л. А. Сироватський,

О. В. Смирнов, І. О. Снігірьова, Г. І. Чанишева, І. І. Шамшина, В. І. Щербина, О. В. Яремчук та ін.

Відаючи належне переліченим вченим, які своїми працями здійснили великий вклад у дослідження тематики видів суб'єктів трудового права, все ж неоднозначність наукових позицій та дискусійність багатьох наявних думок створили необхідність більш ґрунтовного аналізу проблематики, чим і визначена актуальність дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертаційна робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011-2015 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24.09.2010 р. № 14-10, у межах загальноуніверситетських наукових тем: «Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування» (державний реєстраційний номер 0112U003550; дата реєстрації 28.05.2012 р.), затвердженої 28.05.2012 р. та «Нормативно-правове забезпечення трудових правовідносин в умовах реформування правової системи та економіки» (державний реєстраційний номер 0115U000360; дата реєстрації 20.02.2015 р.); а також теми кафедри «Проблеми здійснення та захисту прав і свобод суб'єктів цивільних, трудових та природоресурсних правовідносин» (протокол № 2 від 22.08.2014 р.).

**Мета і задачі дослідження.** *Метою* дисертаційного дослідження є розробка теоретико-практичної концепції щодо видів суб'єктів трудового права, а також щодо напрямів реформування та оптимізації національного законодавства у відповідній сфері відповідно до міжнародних стандартів. Мета дослідження зумовила необхідність постановки та виконання наступних *задач*:

- дослідити правову природу видів суб'єктів трудового права;
- сформулювати поняття та охарактеризувати ознаки індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права;
- розкрити періодизацію становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права;
- дослідити генезис неіндивідуальних суб'єктів трудового права;
- визначити проблеми правового регулювання діяльності індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права в Україні;
- надати пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання діяльності індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права в Україні;
- виокремити основні напрями запозичення Україною досвіду зарубіжних країн щодо індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права.

*Об'єктом* дослідження є трудові правовідносини, що пов'язані з діяльністю індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права.

*Предметом дослідження є індивідуальні та неіндивідуальні суб'єкти трудового права.*

**Методи дослідження.** Методологічну основу дисертаційної роботи складають як загальнонаукові (метод системного аналізу, метод узагальнення тощо), так і спеціальні методи (формально-логічний, діалектичний, порівняльний, системно-структурний). Вказані методи в своїй сукупності дозволили комплексно дослідити та вирішити поставлені задачі, а також зробити висновки та винести пропозиції щодо вирішення досліджуваного питання і вдосконалення чинного трудового законодавства.

У роботі в процесі дослідження індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права за допомогою логіко-семантичного методу проаналізовано понятійний апарат у сфері діяльності індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права (підрозділи 1.1, 1.2). Історичний метод наукового дослідження дав змогу дослідити становлення та розвиток індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права (підрозділ 1.3). Застосування системно-структурного методу надало можливість класифікувати види й ознаки індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права (підрозділи 1.1, 1.2). Порівняльно-правовий метод було застосовано при розгляді зарубіжного досвіду щодо правового регулювання діяльності індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права (підрозділ 2.3). Загальнонаукові методи аналізу та синтезу використовувалися з метою формулювання власних висновків у процесі теоретичних напрацювань різних науковців, визначенні проблем та шляхів удосконалення правового регулювання діяльності індивідуальних і неіндивідуальних суб'єктів трудового права (підрозділи 1.1; 1.2; 2.2; 2.1). Впродовж здійснення усього наукового аналізу тематики, застосовувалися логічні методи і прийоми – дедукція, індукція, аналогія, аналіз, синтез.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дана дисертаційна робота є одним із перших в українській науці трудового права самостійних комплексних наукових досліджень індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права. Результатом дослідження стало формулювання дисертантом особисто низки нових теоретичних положень та висновків, що мають велике значення для практичної та правотворчої діяльності у сфері трудового права. Новація роботи визначається своєчасною постановкою проблеми, всебічним поглибленим розглядом сучасних міжнародних тенденцій у регулюванні проблемного питання.

Як результат проведеного дослідження, відповідно до поставлених цілей і задач, сформульовано ряд наукових положень і висновків, які характеризують наукову новизну роботи і виносяться на захист. Основними з них є такі:

*уперше:*

– виділено ознаки індивідуальних суб'єктів трудового права: складаються із працівників та роботодавців в особі власників підприємств, установ, організацій, фізичних осіб-роботодавців та іноземних власників

підприємств, що розташовані на території України; кожен суб'єкт представлений лише однією фізичною особою; предметом їх взаємодії є праця; взаємовідносини регулюються на основі національного та міжнародного трудового законодавства; є структурними одиницями неіндивідуальних суб'єктів трудового права; метою їх діяльності є задоволення матеріальних та духовних потреб і цінностей; мають визначені права та обов'язки; взаємодіють на основі відносин працівника та роботодавця;

– визначено поняття «державний орган як неіндивідуальний суб'єкт трудового права» як структурний елемент державного апарату, який діє від імені держави та отримує фінансування з державного бюджету, займається впровадженням нормативно-правових актів в сфері праці або контролює сферу трудових правовідносин в рамках попередньо визначених повноважень та забезпечує правову рівність у відносинах працівників та роботодавців;

– окреслено ознаки державного органу як неіндивідуального суб'єкту трудового права: здійснюють державно-владні повноваження в сфері трудового права; фінансуються з державного бюджету; виконують передбачені законодавством функції в сфері трудового права; мають чітку організаційну структуру; підпорядковуються вищим державним органам законодавчої, виконавчої та судової влади; незалежні від працівників та роботодавців, в тому числі від їх представників;

– сформульовано шляхи запозичення зарубіжного досвіду щодо правового регулювання діяльності індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права: впровадити досвід Польщі та гармонізувати національне законодавство з європейськими стандартами у сфері правового регулювання діяльності професійних спілок, для чого внести положення до проекту Трудового кодексу України та до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та перейняти досвід Польщі у питанні протидії мобінгу; перейняти досвід Чехії шляхом внесення змін в проект Трудового кодексу України у сфері захисту персональних даних працівників. Для регулювання діяльності неіндивідуальних суб'єктів створити виробничі ради на підприємствах; перейняти досвід Російської Федерації та Республіки Казахстану сфері організації програм дій для участі представників громадськості з метою здійснення спостереження за органами державної влади та реалізацією ними міжнародних норм у сфері регулювання діяльності суб'єктів трудових правовідносин відповідно до міжнародних стандартів та розробити проект Закону України «Про трудові колективи»;

*удосконалено:*

– перелік проблем правового регулювання діяльності індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права: нерегульованість питання дисципліни праці; відсутність визначення поняття гідності працівника, а також заходів захисту останньої; неналежне правове регулювання діяльності профспілкових організацій; відсутність ефективного механізму взаємодії Державної служби зайнятості з роботодавцями та закладами освіти щодо працевлаштування молодих спеціалістів; недостатній контроль за

забезпечення оформлення роботодавцем трудового договору з працівниками; централізм нормативно-правового регулювання, який переважає над локальним методом регламентації трудових правовідносин; відсутність механізму притягнення роботодавця-юридичної особи до відповідальності за порушення трудового законодавства; відсутність відповідальності за створення неналежних та нездорових умов праці, які призвели до настання нещасного випадку, втрати працездатності чи навіть смерті працівника; невизначеність правового статусу трудового колективу;

– розуміння поняття «організація роботодавців як неіндивідуальний суб'єкт трудового права» як об'єднання роботодавців на основі неприбуткової громадської організації для відстоювання інтересів її членів в процесі нормальної взаємодії з працівниками та їх представниками як суб'єктами трудового права, а також в процесі вирішення трудових спорів та конфліктів;

– перелік ознак неіндивідуальних суб'єктів трудового права: об'єднання осіб задля досягнення певної мети та спільних інтересів; мають цілісну організаційну структуру; незалежні одне від одного; діють на основі трудового законодавства; виступають організатором відносин в сфері трудового права; переважно виконують функції представництва;

*дістали подальшого розвитку:*

– трактування поняття «індивідуальні суб'єкти трудового права» як працівників та роботодавців в особі власників підприємств, установ, організацій, фізичних осіб-роботодавців та іноземних власників підприємств, що розташовані на території України, предметом взаємодії яких є праця, яка регулюється на основі національного та міжнародного трудового законодавства;

– періодизація становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права: 1) 1861-1918 рр. – характеризується формуванням передумов для визначення працівника і роботодавця окремими сторонами трудового договору; 2) 1918-1941 рр. – це період від моменту встановлення більшовицької влади в 1918 році і до моменту початку Великої Вітчизняної війни; 3) 1941-1991 рр. – характерний вкрай складним положенням сфери трудових правовідносин в роки війни, коли статус роботодавця як індивідуального суб'єкта трудового права було практично скасовано, а працівники були повністю залежними від наказів державної влади і також максимально обмежувалися в трудових правах; 4) 1991 р. – сьогодення – приведення економіки України до ринкових стандартів, що вплинуло на сферу трудових правовідносин, гармонізація національного трудового законодавства до європейських стандартів;

– етапізація становлення та розвитку неіндивідуальних суб'єктів трудового права: 1) 1893-1918 рр. – активно розвивалася промисловість, а активізація соціально-трудова процесів спричинила виникнення об'єднань, які представляли інтереси сторін трудових відносин; 2) 1918-1945 рр. – набули поширення об'єднання працівників та роботодавців в організації для захисту своїх трудових прав; 3) 1945-1991 рр. – реалізації інтересів колективних сторін

трудоу правовідносин заважала держава; 4) 1991 р. – сьогодні – держава активно включилася в процес взаємодії неіндивідуальних органів трудового права і сама є таким суб'єктом, в особі відповідних органів.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що вони можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій роботі – для подальших наукових досліджень таких видів суб'єктів трудового права як індивідуальні та неіндивідуальні;

– у правотворчості – у процесі вдосконалення чинного трудового законодавства, особливо тієї його частини, яка регулює діяльність індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права, доопрацювання проекту Трудового кодексу України;

– у правозастосуванні – використання одержаних результатів дасть змогу підвищити рівень ефективності діяльності індивідуальних та неіндивідуальних видів суб'єктів трудового права;

– у навчальному процесі – у вищих юридичних навчальних закладах при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», у підготовці робочих програм і планів, при написанні підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, проведенні семінарських занять зі студентами й написанні ними рефератів, курсових і випускових робіт.

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, а також були оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях: «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 5 березня 2015 р.); «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки ХХІ століття» (м. Київ, 25-26 червня 2015 р.).

**Публікації.** Основні результати проведеного наукового дослідження викладені у чотирьох наукових статтях, опублікованих у фахових наукових виданнях України, двох статтях – у наукових періодичних видання інших держав, а також у двох тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації** складається зі вступу, двох розділів, поділених на шість підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 247 сторінок, обсяг основного тексту – 222 сторінки. Список використаних джерел складається із 226 найменувань і займає 25 сторінок.



## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, охарактеризовано стан її наукової розробки; визначено мету, основні задачі, об'єкт, предмет та методологічні засади дисертаційного дослідження. Сформульовано наукову новизну, теоретичні та практичні результати, що були отримані дисертантом, а також вказано ступінь апробації дослідження та наявність публікацій за темою дисертації.

**Розділ 1 «Правова природа видів суб'єктів трудового права України»** складається з трьох підрозділів, які присвячені визначенню правової природи таких видів суб'єктів трудового права як індивідуальні та неіндивідуальні, дослідженню їх історичного генезису.

У підрозділі 1.1. *«Поняття та ознаки індивідуальних суб'єктів трудового права»* вказано, що існує два суб'єкти, які відносяться до категорії індивідуальних: працівники та роботодавці. Працівник як індивідуальний суб'єкт трудового права – це працевлаштована фізична особа, яка застосовує свою працю на основі трудового договору (контракту) на підприємстві установі, організації або працює на фізичну особу-роботодавця, з метою матеріального та/або духовного задоволення особистих потреб, відповідно до норм трудового законодавства. Ознаками працівника як індивідуального суб'єкта трудового права є: виступає фізичною особою, здатною до виконання роботи; є особою, що досягла встановленого законодавством віку; підставою для трансформації фізичної особи в працівника є трудовий договір (контракт) або праця на фізичну особу-роботодавця; метою діяльності є задоволення матеріальних та духовних цінностей; діє в рамках норм трудового законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку; є учасником трудових правовідносин; має визначені права та обов'язки.

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 та інтересів, переважно отримання доходу (прибутку). Ознаками роботодавця як індивідуального суб'єкта трудового права є: являється фізичною особою; є власником підприємства, установи, організації, фізичною особою-роботодавцем або власником іноземного підприємства, установи, організації, представленого в Україні; використовує працю найманих працівників; діє відповідно до норм національного та міжнародного трудового законодавства; шляхом трудової взаємодії реалізують цілі діяльності.

Роботодавець в особі власника або уповноваженої ним особи є індивідуальним суб'єктом трудового права. У випадку, коли роботодавець – це юридична особа, то в такому разі стороною трудового права виступає ціле

підприємство, установа, організація як неіндивідуальний суб'єкт трудового права.

У підрозділі 1.2. «Сутність, значення й особливості неіндивідуальних суб'єктів трудового права» відмічено, що до неіндивідуальних суб'єктів трудового права необхідно відносити: роботодавців (підприємства, установи, організації) та об'єднання роботодавців; трудовий колектив; професійні спілки; державні органи, які позиціонуються як суб'єкти трудового права.

Роботодавці як суб'єкти трудового права в будь-якому разі являються юридичними особами. Роботодавець як неіндивідуальний суб'єкт трудового права – це юридична особа (підприємство, установа, організація), яка надає роботу працівнику, згідно трудового законодавства, укладаючи із ним трудовий договір, зобов'язується забезпечити належні умови праці, гідну оплату праці з метою встановлення ефективної взаємодії сторін трудових відносин задля досягнення доходу (прибутку).

Об'єднання роботодавців як колективний суб'єкт трудового права виникають у разі наявності великої кількості співвласників підприємства, що зумовлює певні складнощі для індивідуального представлення та захисту своїх інтересів, а тому зумовлює об'єднувальні процеси на рівні суб'єктів господарської діяльності. Організація роботодавців як неіндивідуальний суб'єкт трудового права – це об'єднання роботодавців на основі неприбуткової громадської організації для відстоювання інтересів її членів в процесі нормальної взаємодії з працівниками та їх представниками як суб'єктами трудового права, а також в процесі вирішення трудових спорів та конфліктів.

Трудовий колектив як неіндивідуальний суб'єкт трудового права – це специфічний суб'єкт трудового права, що складається з усіх працівників підприємства, які реалізують своє право на працю, виконують соціально-трудова функцію, об'єднанні спільною метою, мають організовану цілісну структуру, але при цьому не являються юридичною та фізичною особою.

Значення професійних спілок для сучасної сфери трудових правовідносин складно переоцінити, адже за допомогою них відбулася переоцінка цінностей в трудовому праві і було винесено на новий рівень питання захисту прав працівників. Профспілка об'єднує працівників як у виробничій, так і в невиробничій сфері діяльності.

Акцентовано увагу на тому, що роль держави у сфері трудових правовідносин завжди була вагомою, оскільки вона виступала не просто контролером за процесами взаємодії всіх суб'єктів трудового права, але й встановлювала умови та правила ведення трудової діяльності. Державний орган як неіндивідуальний суб'єкт трудового права – це структурний елемент державного апарату, який діє від імені держави та отримує фінансування з державного бюджету, займається впровадженням нормативно-правових актів в сфері праці або контролює сферу трудових правовідносин в рамках попередньо визначених повноважень та забезпечує правову рівність у відносинах працівників та роботодавців.

У підрозділі 1.3 «Історичний генезис індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права» констатовано, що перший період становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права, на нашу думку, розпочався з моменту скасування кріпацтва, адже раніше, коли існували відносини господаря і раба, трудове право не застосовувалося. Він характеризується формуванням передумов для визначення працівника і роботодавця окремими сторонами трудового договору. На цьому етапі скасовується кріпацтво та поступово в сферу праці впроваджуються договірні відносини. Працівник все ще не має конкретного переліку прав, які б законодавчо забезпечувалися і дотримувалися на практиці, однак активність серед науковців-правників постійно піднімає проблему правового статусу працівника для обговорення загалу.

Другий етап становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права – це період від моменту встановлення більшовицької влади в 1918 році і до початку Великої Вітчизняної війни в 1941 році. Даний період становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права вирізняється особливою контрастністю державної політики в сфері трудового права. Для початку більшовики почали розвивати інститут трудового договору і офіційно його закріпили в КЗпП 1918 року, однак, починаючи вже з КЗпП 1922 року, поступово скасовувалася приватна власність, а разом із нею скорочувалося число роботодавців. Вся раніше підприємницька сфера діяльності стала державним сектором, а категорія найманих працівників була замінена службовцями та робітниками.

Третій період становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права охоплює роки війни та післявоєнний період, аж до 1991 року (1941-1991 рр.). Вказаний період характерний вкрай складним положенням сфери трудових правовідносин в роки війни, коли статус роботодавця як індивідуального суб'єкта трудового права було практично скасовано, а працівники були повністю залежними від наказів державної влади і також максимально обмежувалися в трудових правах. В післявоєнні роки, окрім повернення деяких законних прав працівникам, особливих змін не відбулося. Така ситуація спостерігалася аж до початку 70-х років, коли чергова кодифікація трудового законодавства дозволила працівникам отримати порівняно більші права і повернула юридичних осіб як суб'єктів трудового права. Подальший розвиток індивідуальних суб'єктів трудового права був досить сталим, що пов'язано із відсутністю законодавчих змін у цій сфері.

Четвертим етапом розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права було визначено період від здобуття Україною статусу незалежної держави в 1991 році і до теперішнього часу. За часів незалежності Україна взяла курс на приведення економіки до ринкових стандартів. Такий курс не міг не вплинути на сферу трудових відносин, а саме на взаємодію суб'єктів трудового права. На даний момент правовий статус та можливості взаємодії індивідуальних суб'єктів трудового права визначені КЗпП України, однак, на наш погляд,

більш чіткі норми щодо індивідуальних суб'єктів трудового права містяться в проекті Трудового кодексу України, який і досі не можуть прийняти.

Відзначено, що перший етап становлення і розвитку неіндивідуальних суб'єктів трудового права є дореволюційним періодом (1893 – 1918 рр.), коли активно розвивалася промисловість, а активізація соціально-трудових процесів спричинила виникнення об'єднань, які представляли інтереси сторін трудових відносин, характеризується відносним покращенням становища працівників, які отримали права представництва своїх інтересів через об'єднання. Роботодавці також, але на більш офіційній основі, отримали права об'єднуватися в організації роботодавців для задоволення та представництва своїх ділових прав. Саме в такому становищі неіндивідуальні суб'єкти трудового права підійшли до моменту повалення імперіалізму у 1917 році.

Другий етап становлення та розвитку неіндивідуальних суб'єктів трудового права охоплює проміжок часу від проголошення влади пролетаріату в 1918 році і до моменту закінчення Великої Вітчизняної війни в 1945 році. Спочатку, з приходом до влади більшовиків, набули поширення об'єднання працівників та роботодавців в організації для захисту своїх трудових прав, але потім, з приходом до влади Й. В. Сталіна, починається розбудова командно-адміністративної системи, в якій всі рішення приймаються державними органами, а суб'єкти трудового права їх виконують і дотримуються. Ближче до кінця даного періоду, в довоєнні та воєнні роки, колективний договір взагалі було скасовано, адже держава вважала, що подібні організаційні процеси в трудовому праві тільки відбирають час.

Третій етап становлення та розвитку неіндивідуальних суб'єктів трудового права охоплює рамки з 1945 р. до 1991 р., його варто вважати етапом, коли реалізації інтересів колективних сторін трудових правовідносин заважала держава. Організації роботодавців, які були скасовані разом із одержавленням всієї промислової сфери ще в 30-х рр. ХХ ст., так і не відновили, свою діяльність, оскільки підприємницька діяльність недержавного сектору була дозволена тільки за часів «перебудови». Профспілки були «маріонетками» в руках держави і захищали інтереси працівників у межах, які не завдавали шкоди державі. В такому стані неіндивідуальні суб'єкти трудового права підійшли до отримання Україною незалежності.

Четвертий етап становлення та розвитку неіндивідуальних суб'єктів трудового права – це період від здобуття незалежності у 1991 році, який триває дотепер. Після здобуття незалежності українська трудова сфера почала розвиватися в іншому ракурсі, а тому поступово, на законодавчому рівні, були дозволені як організації працівників – профспілки, – так і організації роботодавців. Держава також активно включилася в процес взаємодії неіндивідуальних органів трудового права, і сама є таким суб'єктом в особі відповідних органів.

**Розділ 2 «Національний та міжнародний правовий механізм регулювання індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів»** складається із трьох підрозділів і присвячений дослідженню національного та міжнародного

правового механізму регулювання індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права, виділенню проблем та шляхів удосконалення правового регулювання діяльності індивідуальних і неіндивідуальних суб'єктів трудового права, формулюванню напрямів запозичення позитивного зарубіжного досвіду щодо правового регулювання діяльності індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права.

У підрозділ 2.1 «Національний та міжнародний правовий механізм регулювання індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів» встановлено, що Конституція України забезпечує достатнє підґрунтя для здійснення ефективного нормативно-правового регулювання діяльності індивідуальних суб'єктів трудового права. Окрім того, Основним Законом України надається правовий захист даних суб'єктів трудового права. Проте, в Конституції України не закріплено належного обсягу для здійснення правового регулювання діяльності саме неіндивідуальних суб'єктів трудового права. Наприклад, не визначено право на проведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод.

Кодекс законів про працю України закріплює виключно загальні положення щодо даного неіндивідуального суб'єкта трудового права. Безпосередньо більш деталізовані права, а також обов'язки і відповідальність визначаються профільним Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Даний нормативно-правовий акт закріплює лише загальні положення про даного неіндивідуального суб'єкта трудового права. Зокрема, нечітко визначено органи державної влади, які забезпечують додержання норм, правил та стандартів у сфері трудової діяльності.

Закон України «Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності» здійснює безпосереднє регулювання їх діяльності. Він містить норми, які закріплюють права та обов'язки як щодо індивідуальних суб'єктів трудового права, так і щодо неіндивідуальних.

Закон України «Про колективні договори і угоди» надає обмежений перелік повноважень держави як неіндивідуального суб'єкта трудового права, забезпечуючи невторгання останнього у колективно-договірне регулювання праці.

Положення про Державну службу зайнятості України закріплює основні норми щодо правовідносин державних органів як неіндивідуальних суб'єктів трудового права задля забезпечення досягнення максимального рівня зайнятості населення.

Констатовано, що діяльність як індивідуальних, так і неіндивідуальних суб'єктів трудового права є належним чином урегульована комплексними, а також спеціалізованими актами трудового законодавства, які у своїй сукупності і становлять національний механізм правового регулювання.

Регулювання на міжнародному рівні діяльності індивідуального суб'єкта – працівника здійснюється нормами Конвенції № 173, яка становить частину національного законодавства. Тому, відповідно до норм трудового законодавства, як міжнародного, так і національного, захист прав цього

суб'єкта є найбільш важливим з точки зору трудових відносин та виконання роботи фізичною особою. Дотримуючись європейського вектору розвитку для реформування трудового законодавства, необхідно врахувати положення Директиви 2008/94/ЄС та норми спеціального призначення, що містяться в Директиві 2001/23/ЄС у сфері захисту прав працівників при зміні роботодавця.

Діяльність роботодавця як індивідуального суб'єкта трудових відносин регулюється міжнародно-правовими актами, які виступають основною формою правового регулювання трудових відносин та є базисом для формування результативної конструкції трудової правосуб'єктності. Отже, акти МОП створюють правове підґрунтя для подальшого розвитку їхніх положень на рівні вітчизняного законодавства. З огляду на вищевикладене, зазначимо, що реформування трудового законодавства повинно проводитися на основі комплексного аналізу міжнародних норм, що забезпечить результативне регулювання відносин у цій сфері.

Діяльність організації роботодавців як неіндивідуального суб'єкта трудового права закріплена в Конвенціях МОП № 87 та № 144, в яких розкрито суть та форми представницьких організації і вільне право на свободу об'єднання.

У підрозділі 2.2 *«Проблеми та шляхи удосконалення правового регулювання діяльності індивідуальних і неіндивідуальних суб'єктів трудового права»* відзначено, що національним трудовим законодавством не врегульовано визначення поняття гідності працівника. Окрім того, немає жодних способів захисту гідності працівника.

Роботодавці-фізичні особи як індивідуальні суб'єкти трудового права, зазвичай, нехтують конституційним обов'язком на створення безпечних та здорових умов праці для працівників. Досить часто роботодавці-фізичні особи не надають адекватних умов працівникам для здійснення своєї трудової діяльності. Більше того, відсутня будь-яка відповідальність за такі дії даного індивідуального суб'єкта трудового права.

Розвиток суспільства та виникнення економічних проблем в Україні ведуть до зменшення роботодавцями-фізичними особами видатків. Так як оформлення трудового договору веде до легалізації трудових правовідносин з працівником, виникають юридичні наслідки, суть яких полягає у виплаті роботодавцем-фізичною особою страхових внесків, гарантій та компенсацій працівникам тощо. Посилена економічна криза примушує таких індивідуальних суб'єктів трудового права як роботодавців-фізичних осіб фактично укладати трудові договори з працівниками в усній формі, що є незаконним, адже в силу п. 6 ст. 25 Кодексу законів про працю України, трудовий договір обов'язково має укладатися у письмовій формі з роботодавцем-фізичною особою.

Централізоване правове регулювання не в змозі охопити усі аспекти діяльності суб'єктів трудового права. Колективно-договірне регулювання не широко використовується суб'єктами трудового права у зв'язку з усталеною позицією до віднесення на розгляд держави усіх аспектів життєдіяльності, як

це можна було спостерігати у період Радянського Союзу. Жорсткий централізм, який переважав у той час, не надавав навіть найменшої можливості до самостійного врегулювання певних аспектів трудової діяльності. Саме тому сучасні працівники ще не звикли до такої можливості, а тому і не використовують даний засіб у врегулюванні відносин як індивідуальних, так і неіндивідуальних суб'єктів трудового права.

У підрозділі 2.3 «Напрями запозичення позитивного зарубіжного досвіду щодо правового регулювання діяльності індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права» обґрунтовано, що норми трудового права в Чехії відображають сучасні тенденції розвитку європейського трудового права з урахуванням вимог Міжнародної організації праці. У Трудовому кодексі знайшли відображення керівні декрети Ради ЄС з питань праці, але не значно приділена увага питанням, пов'язаним з соціальним партнерством і державним контролем за виконанням законів про працю, що не дає змоги дослідити більш детально діяльність трудових колективів та державних органів, як неіндивідуальних суб'єктів трудових відносин. На сьогоднішній день колективний договір є основним інструментом регулювання соціально-трудова відносин в Чехії, бо галузевих угод тут в основному не приймають, а в бюджетній сфері немає тарифної сітки, що вказує на неналежну діяльність державних органів як неіндивідуальних суб'єктів трудових правовідносин у регулюванні та контролі за цією сферою в країні.

Досвід французького законодавства враховує різноманіття та специфіку праці різних категорій працівників, а також форм зайнятості, що є нехарактерним для норм українського права. Значна частина проблемних питань в досліджуваній країні вирішується завдяки структуровану нормативному акту у трудовій сфері, де, зокрема, враховані положення регулювання діяльності суб'єктів за вимогою змін часу, що надало змогу досягти покращених процесів реформування в трудовому законодавстві.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання щодо комплексного дослідження видів суб'єктів трудового права. Сформульовано такі найбільш важливі висновки.

1. 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, яка регулюється на основі національного та міжнародного трудового законодавства.

Ознаки індивідуальних суб'єктів трудового права: 1) складається із працівників та роботодавці 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 працівника та роботодавця.

Працівник як індивідуальний суб'єкт трудового права – це працевлаштована фізична особа, яка застосовує свою працю на основі трудового договору (контракту) на підприємстві установі, організації або працює на фізичну особу-роботодавця з метою матеріального та/або духовного задоволення особистих потреб, відповідно до норм трудового законодавства.

Ознаки працівника як індивідуального суб'єкта трудового права: 1) є фізичною особою, здатною до виконання роботи; 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.

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 та інтересів, переважно отримання доходу (прибутку).

Ознаки роботодавця як індивідуального суб'єкта трудового права: 1) являється 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.

2. Неіндивідуальні суб'єкти трудового права – це юридичні особи, трудові колективи, професійні спілки та державні органи, що є суб'єктами трудового права, які являють собою об'єднання осіб, які діють як єдиний організаційно злагоджений механізм, пов'язані спільними інтересами та мають спільну мету, в рамках визначених законодавством повноважень та функцій.

Ознаки неіндивідуальних суб'єктів трудового права: 1) об'єднання осіб задля досягнення певної мети та спільних інтересів; 2) мають цілісну організаційну структуру; 3) незалежні одне від одного; 4) діють на основі трудового законодавства; 5) визначають можливості щодо організації відносин в сфері трудового права; 6) можливість захисту своїх трудових прав; 7) переважно виконують функції представництва.



Роботодавець як неіндивідуальний суб'єкт трудового права – це юридична особа (підприємство, установа, організація), яка надає роботу працівнику, згідно трудового законодавства укладаючи із ним трудовий договір, зобов'язується забезпечити належні умови праці, гідну оплату праці з метою встановлення ефективної взаємодії сторін трудових відносин задля досягнення доходу (прибутку).

Ознаки роботодавця як неіндивідуального суб'єкта трудового права: 1) можливість наймати працівників; 2) визначення можливостей щодо організації та управління виробничим процесом; 3) єдність організаційної структури; 4) наявність фонду оплати праці; 5) встановлення дисципліни праці; 6) можливість відстоювати та захищати свої права.

Організація роботодавців як неіндивідуальний суб'єкт трудового права – це об'єднання роботодавців на основі неприбуткової громадської організації для відстоювання інтересів її членів в процесі нормальної взаємодії з працівниками та їх представниками як суб'єктами трудового права, а також в процесі вирішення трудових спорів та конфліктів.

Трудовий колектив як неіндивідуальний суб'єкт трудового права – це специфічний суб'єкт трудового права, що складається з усіх працівників підприємства, які реалізують своє право на працю, виконують соціально-трудова функцію, об'єднанні спільною метою, мають організовану цілісну структуру, але при цьому не являються юридичною та фізичною особою.

Ознаки трудового колективу як суб'єкта трудового права: 1) об'єднання задля досягнення спільних цілей; 2) не є юридичною або фізичною особою; 3) охоплює всіх членів господарського суб'єкта; 4) має цілісну організовану структуру; 5) підставою для вступу є укладання трудового договору.

Державний орган як неіндивідуальний суб'єкт трудового права – це структурний елемент державного апарату, який діє від імені держави та отримує фінансування з державного бюджету, займається впровадженням нормативно-правових актів в сфері праці або контролює сферу трудових правідносин в рамках попередньо визначених повноважень та забезпечує правову рівність у відносинах працівників та роботодавців.

Ознаки державних органів як неіндивідуальних суб'єктів трудового права: 1) здійснюють державно-владні повноваження в сфері трудового права; 2) фінансуються з державного бюджету; 3) виконують передбачені законодавством функції в сфері трудового права; 4) мають чітку організаційну структуру; 5) підпорядковуються вищим державним органам законодавчої, виконавчої та судової влади; 6) незалежні від працівників та роботодавців, в тому числі від їх представників.

3. Етапи становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права: 1) 1861-1918 рр. – характеризується формуванням передумов для визначення працівника і роботодавця окремими сторонами трудового договору; 2) 1918-1941 рр. – це період від моменту встановлення більшовицької влади в 1918 році і до моменту початку Великої Вітчизняної війни; 3) 1941-1991 рр. – характерний вкрай складним положенням сфери

трудоу правовідносин в роки війни, коли статус роботодавця як індивідуального суб'єкта трудового права було практично скасовано, а працівники були повністю залежними від наказів державної влади і також максимально обмежувалися в трудових правах; 4) 1991 р. – сьогодення – приведення економіки України до ринкових стандартів, що вплинуло на сферу трудових правовідносин.

4. Етапи становлення та розвитку неіндивідуальних суб'єктів трудового права: 1) 1893-1918 рр. – активно розвивалася промисловість, а активізація соціально-трудоу процесів спричинила виникнення об'єднань, які представляли інтереси сторін трудових відносин; 2) 1918-1945 рр. – набули поширення об'єднання працівників та роботодавців в організації для захисту своїх трудових прав; 3) 1945-1991 рр. – поширенню колективних сторін трудових правовідносин заважала держава, а організації роботодавців були скасовані разом із одержавленням всієї промислової сфери; 4) 1991 р. – сьогодення – держава активно включилася в процес взаємодії неіндивідуальних органів трудового права і сама є таким суб'єктом, в особі відповідних органів.

5. Проблемами правового регулювання діяльності індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права є такі:

- неврегульованість питання дисципліни праці;
- відсутність визначення поняття гідності працівника, а також заходів захисту останньої;
- неналежне правове регулювання діяльності профспілкових організацій;
- відсутність ефективного механізму взаємодії Державної служби зайнятості з роботодавцями та закладами освіти щодо працевлаштування молодих спеціалістів;
- недостатній контроль за забезпечення оформлення роботодавцями трудового договору з працівниками;
- централізм нормативно-правового регулювання, який переважає над локальним методом регламентації трудових правовідносин;
- відсутність механізму притягнення роботодавця-юридичної особи до відповідальності за порушення трудового законодавства.
- відсутність відповідальності за створення неналежних та нездорових умов праці, які призвели до настання нещасного випадку, втрати працездатності чи навіть смерті працівника;
- невизначеність правового статусу трудового колективу.

6. Напрямами вдосконалення правового регулювання діяльності індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права є:

- нормативно-правове закріплення поняття «гідність працівника», а також встановлення чіткого переліку засобів захисту права на гідність у проекті Трудового кодексу України;
- встановлення чітких обов'язків таких суб'єктів трудового права як профспілки;

- посилення відповідальності роботодавців-фізичних осіб за вступ у трудові правовідносини з працівником без оформлення трудового договору;
- встановлення примусового порядку списання штрафів з розрахункового рахунку роботодавця-юридичної особи;
- законодавче закріплення специфічного статусу трудового колективу безпосередньо у Кодексі законів про працю України;
- створення дієвого механізму реалізації державної політики зайнятості;
- розробка Міністерством соціальної політики України комплексної Програми, яка б передбачала здійснення державної політики щодо забезпечення ефективного використання колективно-договірної форми регулювання трудових правовідносин;
- встановлення відповідальності роботодавця-фізичної особи за неналежне встановлення умов праці;
- встановлення чіткого правового регулювання дисципліни праці;
- встановлення конституційного захисту колективно-договірної форми регулювання діяльності суб'єктів трудового права, а також забезпечення поширення даної форми правового регулювання.

7. Шляхами запозичення зарубіжного досвіду щодо правового регулювання діяльності індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права є:

- впровадити досвід Польщі та гармонізувати національне законодавство з європейськими стандартами у сфері правового регулювання діяльності, для чого доопрацювати Трудовий кодекс України та внести відповідні положення до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та перейняти досвід Польщі у питанні протидії мобінгу;
- перейняти досвід Російської Федерації та Республіки Казахстану у сфері організації програм дій для участі представників громадськості з метою здійснення спостереження за органами державної влади та реалізацією ними міжнародних норм у сфері регулювання діяльності суб'єктів трудових правовідносин відповідно до міжнародних стандартів та розробити проект Закону України «Про трудові колективи».

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

1. Миргородський Е. О. Історичний генезис становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права / Е. О. Миргородський // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Право». – 2015. – Випуск 1. – Ч. 2. – С. 191-199.

2. Миргородський Е. О. Поняття та ознаки індивідуальних суб'єктів трудового права / Е. О. Миргородський // Часопис Київського університету права. – 2015. – № 2. – С. 208-211.
3. Миргородський Е. О. Сутність та ознаки неіндивідуальних суб'єктів трудового права / Е. О. Миргородський // Наука і правоохорона. – 2014. – № 4 (25). – ч. 2. – С. 94-98.
4. Миргородський Е. О. Національний правовий механізм регулювання індивідуальних суб'єктів трудового права / Е. О. Миргородський // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – № 29. – т. 2. – ч. 2. – С. 87-90.
5. Миргородский Е. А. Проблемы правового регулирования индивидуальных субъектов трудового права и пути их решения / Е. А. Миргородский // Право и политика. – 2015. – № 3. – С. 119-123.
6. Миргородский Е. А. Европейский опыт совершенствования правового регулирования коллективных субъектов трудового права / Е. А. Миргородский // Visegrad journal on human rights. – 2015. – № 4. – Р. 79-88.
7. Миргородський Е. О. Поняття неіндивідуальних суб'єктів трудового права / Е. О. Миргородський // Дотримання прав людини: Сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : Збірник матеріалів другої звітної міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5 березня 2015 р.). – Київ : НАВС, 2015. – С. 71-72.
8. Миргородський Е. О. Оптимізація індивідуальних суб'єктів трудового права / Е. О. Миргородський // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25-26 червня 2015 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. – С. 49-51.

## АНОТАЦІЯ

**Миргородський Е. О. Види суб'єктів трудового права України.** –*На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2016.

Дисертація присвячена дослідженню таких головних видів суб'єктів трудового права як індивідуальні та неіндивідуальні.

У роботі визначено поняття, сутність та ознаки індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права. Досліджено історичний генезис індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права. Проаналізовано національний і міжнародний правовий механізм регулювання індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права.

Виділено проблеми та шляхи вдосконалення правового регулювання діяльності індивідуальних і неіндивідуальних суб'єктів трудового права. Сформульовано напрями запозичення позитивного зарубіжного досвіду щодо правового регулювання діяльності індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права.

*Ключові слова:* види суб'єктів трудового права, індивідуальні суб'єкти трудового права, неіндивідуальні суб'єкти трудового права, трудова діяльність, працівник, роботодавець, організація роботодавців, трудовий колектив, професійні спілки, державний орган.

## АННОТАЦІЯ

**Миргородский Э. А. Виды субъектов трудового права Украины. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Днепропетровский государственный университет внутренних дел. – Днепропетровск, 2016.

Диссертация посвящена исследованию индивидуальных и неиндивидуальных субъектов трудового права.

В работе определены понятие, сущность и признаки таких основных видов субъектов трудового права как индивидуальные и неиндивидуальные. Исследовано исторический генезис индивидуальных и неиндивидуальных субъектов трудового права. Проанализирован национальный и международный правовой механизм регулирования индивидуальных и неиндивидуальных субъектов трудового права.

Выделены проблемы и пути совершенствования правового регулирования деятельности индивидуальных и неиндивидуальных субъектов трудового права. Сформулированы направления заимствования положительного зарубежного опыта правового регулирования деятельности индивидуальных и неиндивидуальных субъектов трудового права.

Установлено, что индивидуальные субъекты трудового права – это работники и работодатели в лице владельцев предприятий, учреждений, организаций, физических лиц-работодателей и иностранных владельцев предприятий, расположенных на территории Украины, предметом взаимодействия которых является труд, регулируемый на основе национального и международного трудового законодательства.

Аргументированы признаки индивидуальных субъектов трудового права: состоят из работников и работодателей в лице владельцев предприятий, учреждений, организаций, физических лиц-работодателей и иностранных владельцев предприятий, расположенных на территории Украины; каждый субъект представлен только одним физическим лицом; предметом их взаимодействия является труд; взаимоотношения регулируются на основе

национального и международного трудового законодательства; являются структурными единицами неиндивидуальных субъектов трудового права; целью их деятельности является удовлетворение материальных и духовных потребностей и ценностей; имеют определенные права и обязанности; взаимодействуют на основе отношений работника и работодателя.

Обосновано, что неиндивидуальные субъекты трудового права – это юридические лица, трудовые коллективы, профессиональные союзы и государственные органы, которые являются субъектами трудового права, объединением лиц, действующих как единый организационно слаженный механизм, связанных общими интересами и имеющих общую цель, в рамках определенных законодательством полномочий и функций.

Определены признаки неиндивидуальных субъектов трудового права: объединение лиц для достижения определенной цели и общих интересов; имеют целостную организационную структуру; независимы друг от друга; действуют на основе трудового законодательства; определяют возможности по организации отношений в сфере трудового права; возможность защиты своих трудовых прав; преимущественно выполняют функции представительства.

**Ключевые слова:** *виды субъектов трудового права, индивидуальные субъекты трудового права, неиндивидуальные субъекты трудового права, трудовая деятельность, работник, работодатель, организация работодателей, трудовой коллектив, профессиональные союзы, государственный орган.*

## ANNOTATION

**Mirgorodsky E.O. Types of labor law subjects of Ukraine.** – *The manuscript.*

The thesis for the degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 – Labor Law; Social Security Law. – The Dnipropetrovs'k State University of Internal Affairs. – Dnipropetrovs'k, 2016.

This research focuses on such types of labor law subjects as individual and non-individual.

The paper defines the concept, nature and characteristics of individual and non-individual subjects of labor law. A historical genesis of the formation and development of individual and non-individual subjects of labor law is given. [National and international legal mechanism for regulating individual and non-individual subjects of labor law is analyzed.

The problems and ways of improvement of legal regulation of individual and non-individual subjects of labor law are highlighted. The directions of borrowing positive foreign experience of legal regulation of individual and non-individual subjects of labor law are formulated.

**Keywords:** *types of labor law subjects, individual subjects of labor law, non-individual subjects of labor law, labor activity, employee, employer, employers' organizations, labor groups, trade unions, the public body.*

---

Підп. до друку 01.02.2016 р. Формат 60x84/16. Гарнітура – Times. Друк трафаретний.  
Папір офісний. Ум.-друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Замовлення № 6/16-а.

---

Редакційно-видавниче відділення відділу організації наукової роботи ДДУВС  
49005, м. Дніпропетровськ, просп. Гагаріна, 26, т. (056) 370-96-59

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДП № 164-р від 07.08.2013