

## ОКРЕМІ ПИТАННЯ ШОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ – РОБОТОДАВЦЯ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

*Доповідач: Греков І.П. к. юрид. н., старший викладач кафедри АППФЕБ*

Характерною ознакою трудових правовідносин є наявність досить широкого кола суб'єктів, які можуть бути їх учасниками. Комплексний характер структури трудових правовідносин фактично і породжує їх численний суб'єктний склад. Що не вид трудових правовідносин – то нові суб'єкти. Але найхарактерніше те, що майже в усіх видах трудових правовідносин незмінним учасником є роботодавець. Така універсальність його участі у трудових правовідносинах зумовлена насамперед тим, що самі трудові правовідносини виникають та існують у результаті реалізації власником /підприємцем/ свого права найму робочої сили для досягнення поставленої мети [1,с.65].

Законодавство України велику увагу приділяло працівникові як стороні трудових правовідносин, а також роботодавцю – юридичній особі. А щодо фізичної особи – роботодавця, то його правовому статусу не приділялося належної уваги з боку вчених –провознавців, хоча фізична особа – роботодавець є рівноправним учасником трудових правовідносин поряд з юридичною особою.

Фізична особа-роботодавець володіє всіма трьома складовими правосуб'єктності:правоздатністю, дієздатністю та деліктоздатністю. Трудова правоздатність фізичної особи – роботодавця – це її абстрактна можливість та здатність мати трудові права та обов'язки. Виходячи з положень теорії права, правоздатність виникає з моменту народження фізичної особи і трудова правоздатність у фізичної особи – роботодавця також виникає з моменту її народження, оскільки категорія «фізична особа» є цивільно-правовою, а цивільне законодавство визначає саме такий порядок виникнення у фізичної особи правоздатності [2, с. 25].

Цивільна дієздатність, за загальним правилом, виникає у фізичної особи з 18 років, коли трудова дієздатність виникає у працівників, за загальним правилом, з 16 років.

Трудова дієздатність фізичної особи – роботодавця – це її здатність набувати та реалізовувати своїми діями трудові права і виконувати трудові обов'язки. Тобто, фізична особа, яка володіє трудовою дієздатністю, може безперешкодно набувати та реалізовувати свої трудові права, зокрема укласти трудовий договір.

Виходячи з вищевикладеного, можна зазначити, що фізична особа, яка набула повної цивільної дієздатності, може безперешкодно виступати у трудових правовідносинах як роботодавець.

Серед фізичних осіб – роботодавців виділяють два типи: фізичні особи, які використовують найману працю з метою отримання прибутку та фізичної особи які використовують найману працю без мети отримання прибутку, тобто для задоволення особистих побутових проблем /водій, охоронник, садівник та ін./

Має слушним звернення уваги на думку Г.І. Селівон про те, що вік як умова виникнення трудової дієздатності доповнюється ще й вольовим та інтелектуальним критеріями. Оскільки фізичні особи з дефектами волі /повна або часткова нездатність усвідомлювати характер своїх дій чи керувати ними/ не дають можливості наділити фізичну особу трудовою дієздатністю повністю або частково, або дієздатність такої фізичної особи може бути обмежена у встановленому законом порядку. В цьому також проявляється зв'язок між трудовою і цивільною дієздатністю[3,с.204].

Таким чином, трудова і цивільна як правоздатність, так і дієздатність фізичної особи /в площині фізичної особи – роботодавця/, відрізняються лише за характером прав і обов'язків, які не може мати чи реалізувати /виконувати/ фізична особа. О.Г. Серєда зазначає, що у фізичних осіб – роботодавців цивільна і трудова правосуб'єктність виникають одночасно, однак за своїм змістом цивільна не поглинає трудову правосуб'єктність [4,с.14].

Щоб визнати за фізичною особою реальну можливість бути роботодавцем, вона повинна фактично набувати трудової правоздатності та дієздатності в повному обсязі.

Слід розрізняти «суб'єкта трудового права» та «суб'єкта трудових правовідносин».

Для характеристики саме суб'єкта трудового права, на наш погляд, більш характерним є трудова правоздатність і дієздатність, оскільки він /суб'єкт трудового права/, ще не вступив у трудові правовідносини, а отже і не набув трудової деліктоздатності. Але для суб'єкта трудових правовідносин характерною є ще і деліктоздатність. Як зазначає Г.І. Селівон, саме тому, що суб'єкт трудового права є поняттям абстрактним, більш широким, ніж поняття суб'єкт трудових правовідносин [3,с. 205].

Суб'єкт трудового права - це лише потенційний учасник трудових правовідносин. Суб'єктом він стає лише після того, як вступить у правовідносини. Поняття «суб'єкт трудового права» і «суб'єкт трудових правовідносин» дуже пов'язані між собою, але ці поняття не є тотожними.

Суб'єкт трудового права визначається у нормах чинного законодавства, а саме у трудових відносинах суб'єкт трудового права набуває для себе і реалізовує свої трудові права і обов'язки, тобто стає суб'єктом трудових правовідносин.

В цьому і відмінність суб'єкта трудового права від суб'єкта трудових правовідносин.

#### Література

1. Трудове право України / [Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенко.-К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2004р.-536с.
2. Венедіктов В.С. Трудове право України. Загальна частина;/ навч. посіб. для курсантів та слухачів вищ.навч. закл. МВС України.В.С Венедіктов - Сімферополь., 2004.-164с.
3. Трудове право України: сучасний стан та перспективи: матеріали наук. практ. конф./ Сімферополь.: 22-24 травня 2008р./ Українська асоціація фахівців трудового права. Крим. Юрид. інт.- Сімферополь., 2008.-309с.
4. Серeda О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: автореф. Дис.. на здобуття наук. ступ. канд.. юрид. наук; Нац. Юрид акад. України ім. Я. Мудрого, О.Г. Серeda - Х.,2004.-19с.