

ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

А. Слюсар, доцент Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого

Класифікація суб'єктів трудового права України

Класифікація суб'єктів трудового права має важливе значення в науковому дослідженні, оскільки забезпечує можливість більш різноманітно і внаслідок цього відповідно до реалій їх описати, а також дозволяє окреслити найважливіші їх характеристики.

Однією з найпоширеніших є класифікація суб'єктів права з поділом на приватно- та публічно-правові. У науці трудового права такої позиції дотримуються, зокрема, М. В. Лушнікова, А. М. Лушніков, Н. М. Тарусіна, Ю. В. Черткова¹. Ще в дореволюційному законодавстві та юридичній науці використовувався цей розподіл, причому існування зазначених видів суб'єктів обумовлювалося не наявністю приватної та публічної правових сфер, а навпаки, наявність приватних і публічних суб'єктів розглядалася як ключова підстава для визначення основних правових сфер.

Справді, самі по собі суб'єкти права не «народжуються» приватно- чи публічно-правовими, вони стають такими в силу встановлених законом розходжень їх правового положення, повноважень, особливостей правового регулювання тих чи інших соціальних сфер. У системі владних відносин держава визначає як самі принципи взаємодії суб'єктів, так і їх приватно- чи публічно-правове положення, права й обов'язки. З цієї причини не можна розглядати існування вказаних видів суб'єктів як підставу для виділення двох правових сфер. Разом з тим, оскільки ці сфери формуються в результаті цілеспрямованого правового впливу з боку держави, їх неприпустимо розглядати як щось закономірне для права, для правової комунікації. Не випадково нескінченні спроби знайти об'єктивні критерії виділення приватної та

¹ Див.: Лушнікова М. В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: История, теория и практика (сравнительно-правовое исследование) / М. В. Лушнікова, А. М. Лушніков, Н. Н. Тарусіна. – Ярославль, 2001. – 412 с.; Черткова Ю. В. Публічна та приватна тенденції в розвитку трудового права України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. В. Черткова ; Таврійський нац. ун-т. – Сімферополь, 2007. – 204 с.

публічної сфер, що починаються з часів Ульпіана, дотепер не увінчалися успіхом. У цьому сенсі показовим є майже одностайне визнання з боку найбільш відомих дореволюційних правознавців (М. М. Коркунова, Г.Ф. Шершеневича та ін.¹) випадкового історичного (незакономірного, такого що не впливає з «логіки», суті права) характеру розподілу права на приватне та публічне.

У сучасній юридичній науці розподіл суб'єктів права на приватно- та публічно-правових осіб зберігся (як і поділ двох видів правосуб'єктності: публічної і приватної), при цьому головне питання про те, чи відповідає даний розподіл суті права, залишився без відповіді. На наш погляд, у неправовому суспільстві, заснованому на суб'єкт-об'єктних відносинах, де влада сприймає індивіда як підданого, як об'єкт свого впливу, виділення двох зазначених видів осіб і двох відповідних сфер відносин має неправовий характер. Неправовий, тому що не виражає логіку ні права, ні правової взаємодії суб'єктів. Влада розділяє, протиставляючи один одному суб'єктів права, розглядаючи одних як приватних (можна розуміти як підвладних) осіб, інших — публічних (можна розуміти як пануючих) осіб.

Сьогодні юридична наука знову вимушена визначати свої власні підстави, установлювати внутрішні закономірності розподілу права, розмежування правових сфер. Але перш ніж вирішувати проблему синтезу двох правових начал, необхідно спочатку відродити приватне право, скасоване в радянський період. Стосовно проблеми розподілу суб'єктів права варто підкреслити, що відродження приватного права зовсім не означає створення нового суб'єкта права — приватної особи. На наш погляд, це означає те, що існуючі суб'єкти права — фізичні та юридичні особи одержують можливість: а) розширити сферу своєї правової активності; б) брати участь у тих відносинах, у яких вони раніше брати участі не могли.

Розрізнення суб'єктів на приватно- та публічно-правові не має субстанціонального характеру, тобто суб'єкти права як такі не поділяються, не розділяються, вони залишаються самими собою. У дійсності поділяються лише сфери їх активності, розділяються окремі сторони, грані їх правового існування. Та сама особа, суб'єкт права може одночасно виступати учасником як приватноправових, так і публічно-правових відносин. Участь у різних відносинах не тягне поділу суб'єкта права чи його правосуб'єктності на частини.

¹ Див.: Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права / Н. М. Коркунов. – 4-е изд. – СПб., 1886. – С. 168; Шершеневич Г. Ф. Общая теория права : учеб. пособие / Г. Ф. Шершеневич : в 2 т. – Вып. 2, 3, 4. – М., 1995. – С. 160.

Другою підставою класифікації суб'єктів трудового права, яка нерідко застосовується в юридичній літературі, є критерій поділу суб'єктів за статусами. Такої позиції дотримується, приміром, В. І. Прокопенко. Вчений до суб'єктів трудового права України відносить громадян, визначаючи їх як фізичних осіб, які володіють певним цивільним статусом, тобто сукупністю обставин фактичного порядку, що характеризують цих осіб як учасників юридичного спілкування. Складовими елементами, що створюють статус, є громадянство, стать, вік, стан здоров'я, сімейний стан, освіта, місце проживання, спеціальність, кваліфікація, зайнятість та інші дані, що характеризують особу. Громадянський статус визначає лише вихідні позиції громадянина у правовому спілкуванні. При цьому до статусу включаються такі риси та юридичні характеристики, які притаманні саме цьому громадянину до вступу його у сферу конкретних правовідносин. За цивільним статусом усі громадяни України є рівними. Але у природі немає двох громадян, які були б абсолютно однаковими за віком, станом здоров'я, освітою, спеціальністю і кваліфікацією. Фахівець вважає, що при вступі громадянина у трудові відносини кожний із елементів його статусу обумовлює саму можливість працевлаштування (наприклад, вік, стан здоров'я), визначає зміст роботи, що виконуватиметься (освіта, спеціальність, кваліфікація), або неможливість бути зайнятим саме на цій роботі (судимість, стать тощо)¹. Л. В. Могілевський до суб'єктів трудового права, залежно від критерію наявності громадянства, відносить громадян України, осіб без громадянства і громадян іноземних держав².

Вважаємо, що для галузевих наук визначення статусу, правового становища особи в різних правових сферах, відносинах має важливе значення, тому що дозволяє розкрити особливості галузевого регулювання, показати специфіку галузевих прийомів, методів правового впливу. Однак сам по собі статус не символізує наявність самостійного суб'єкта права, окремого статусу, приміром, галузевому чи спеціальний за загальним правилом не відповідає свій особливий суб'єкт. Фізична або юридична особа в різних правових сферах можуть мати різний статус, який для них є свого роду «змінним правовим одягом», що принципово не впливає на їх правову особистість і не порушує їх

¹ Див.: Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х., 1998. – С. 97–98.

² Див.: Могілевський Л. В. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Л. В. Могілевський ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2008. – С. 145.

цілісності як суб'єкта права¹. Звідси так звана «класифікація суб'єктів трудового права за статусом» насправді класифікацією, розподілом суб'єктів права не є.

Аналогічний висновок можна зробити й стосовно використовуваної в юридичній науці класифікації суб'єктів права за функціонально-рольовою підставою. Зазвичай цю класифікацію використовують разом із розподілом правових осіб за статусом як взаємодоповнюючу. Функціонально-рольова класифікація ґрунтується на припущенні, що кожній значущій соціально-правовій функції, правовій ролі повинен кореспондувати свій суб'єкт права. Так, Н. М. Неумивайченко суб'єктами трудового права називає державних службовців органів виконавчої влади (крім Кабінету Міністрів України), прокуратури, дипломатичної служби, митного контролю тощо². Г. О. Барабаш висловлює точку зору, що «категорія «вчений» може застосовуватись у трудовому праві лише як суб'єкт трудового права»³. У цьому сенсі не суб'єкт права формує та визначає для себе правові ролі і їх виконує, а роль формує суб'єкт права, робить його таким. У цій позиції юридичний позитивізм, на нашу думку, досягає свого апогею, нормотворцю досить установити нову правову роль, нову правову функцію — і вже готовий новий суб'єкт права, нова правова особа. Функціонально-рольова класифікація є черговою спробою розщепити цілісних суб'єктів права (як особливих правових цілостностей) на безліч ролей — «мікросуб'єктів права» (являючи собою функціональні проєкції особи). Кожній із цих ролей (функціональних проєкцій) надається особлива правосуб'єктність, титул самостійного суб'єкта права. Цілісний правовий суб'єкт виявляється розірваним дослідником права на частини, і за кожною з цих частин декларується своя праводієздатність.

На наш погляд, коли в юридичній літературі стверджується, приміром, що вчений є окремим суб'єктом трудового права, то при цьому не враховуються положення законодавства про працю (за ним будь-яка фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору є, перш за все, працівником), що не дають можливості розглядати вченого як самостійного суб'єкта

¹ Див.: Архипов С. И. Субъект права (теоретическое исследование) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / С. И. Архипов ; Урал. гос. юрид. акад. – Екатеринбург, 2005. – С. 221.

² Див.: Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. М. Неумивайченко ; Нац. юрид. акад. України. – Х., 2002. – С. 46.

³ Див.: Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. О. Барабаш ; Нац. юрид. акад. України. – Х., 2005. – С. 46.

права, а лише як нову якість працівника. Вважаємо, що само по собі здійснення працівником певної трудової функції (професії, спеціальності, кваліфікації, посади) автоматично не тягне появи нового суб'єкта трудового права. Наприклад, у випадку із вченим на працівника лише покладаються додаткові обов'язки, функції з проведення фундаментальних та(або) прикладних наукових досліджень і отримання наукових та(або) науково-технічних результатів¹. У всьому іншому існуюча у праві фізична особа залишається таким же працівником — суб'єктом трудового права, як і раніше, до покладання на неї функції вченого.

Цільовий критерій класифікації суб'єктів права використовував Ф. К. Савиньї, який розділяв їх за тією підставою, що є метою кожного правовідношення, окрема людина, яка сама собі є ціллю, чи певне ціле (держава), якому підкоряється окрема людина, що виступає в цьому випадку засобом досягнення загальної мети². У сучасному трудовому праві також застосовується розподіл суб'єктів за цільовою ознакою, наприклад, усі суб'єкти господарювання поділяються на комерційні та некомерційні. Згідно з Господарським кодексом України: а) підприємство — це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку (ст. 42); б) некомерційне господарювання — це самостійна систематична господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання, спрямована на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку (ст. 52)³. Так, П. Б. Бажанова основною особливістю, що дає можливість об'єднання комерційних організацій і підприємств без створення юридичної особи в єдину групу суб'єктів трудового права, називає мету їх діяльності — одержання прибутку за допомогою здійснення підприємницької діяльності. Вони виступають у трудовому правовідношенні як роботодавці, але між ними існують і відмінності: підприємці зобов'язані особисто виступати стороною у трудових відносинах із працівником, а комерційні організації створюють спеціальні органи управління, які є представниками у такому відношенні. Звідси випливає характерна риса комерційної організації —

¹ Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 13.12.1991 р. №1977-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 12. – Ст. 165.

² Савиньї Ф. К. Обязательственное право / Ф. К. Савиньї ; пер. с нем. В. Фукс, Н. Мандро. – М., 1876. – 579 с.

³ Господарський кодекс України // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 18, № 19–20, № 21–22. – Ст. 144.

двоєке положення співробітників, що виконують управлінські функції на підприємстві. З одного боку, працівники-керівники виступають від імені роботодавця у відносинах з іншими працівниками, а з другого боку, є звичайними найманими працівниками підприємства¹.

У цільовій класифікації змішуються суб'єкти трудового права як правові центри і суб'єкти цілеполягання як цільові центри. Суб'єкти права в принципі можуть здійснювати у правових відносинах, у правовій комунікації не свої власні цілі, а, наприклад, цілі засновників (юридичні особи), інших осіб. З іншого боку, не кожен суб'єкт цілеполягання є суб'єктом права (наприклад філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи, що не визнаються юридичними особами). Для визнання особи суб'єктом права недостатньо наявності в нього своєї особливої цілі, необхідне відокремлення її правової волі від волі інших осіб, правових зв'язків, відносин, правових дій, вчинків тощо. Суб'єкти права повинні, крім того, мати свою особливу правову форму, щоб бути «видимими», такими, що сприймаються іншими суб'єктами.

Мають місце також спроби класифікувати суб'єктів трудового права, керуючись особливостями побудови предмета трудового права як галузі. Як відомо, центральне місце серед суспільних відносин, що становлять предмет трудового права, займають трудові відносини. Вони виникають як у самому процесі виробництва матеріальних і духовних благ, так і у сфері послуг і обслуговування, де застосовується праця осіб, організованих на засадах суспільної кооперації праці. До предмета трудового права разом із трудовими входять також відносини, пов'язані з трудовими, які, у свою чергу, поділяються на відносини, що: а) передують; б) супроводжують та в) впливають із трудових. Це відносини у сфері працевлаштування, організації та управління працею, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, соціального партнерства, встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Відповідно суб'єктів трудового права поділяють на можливих учасників власне трудових відносин і на тих, хто має законодавчо закріплене право (а іноді й обов'язок) виступити стороною суміжних із трудовими відносин. Керуючись саме цим, Є. Б. Хохлов зазначає: «...ми можемо виділити два рівні суб'єктів — суб'єкти основні (сторони трудових правовідносин, тобто працівник і роботодавець) і суб'єкти допоміжні чи

¹ Бажанова П. Б. Коммерческие организации и предприниматели без образования юридического лица в качестве субъектов трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / П. Б. Бажанов ; Акад. труда и соц. отношений. – М., 2004. – С. 184.

похідні (учасники інших, не трудових відносин, що становлять предмет трудового права). Сутність допоміжних (похідних) суб'єктів трудового права полягає в тому, що їх здатність до правоволодіння в рамках цієї правової галузі або є похідною від правосуб'єктності основних суб'єктів, або спрямована на обслуговування функціонування останніх як повноцінних учасників відносин у сфері праці»¹. С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко додержуються позиції, що основними суб'єктами трудового права є сторони трудових правовідносин — працівники і роботодавці. Неосновні суб'єкти, у свою чергу, поділяються на похідні та допоміжні. До числа суб'єктів, правовий статус яких є похідним від статусу працівника, слід віднести особу, яка шукає роботу (безробітного), інваліда внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання та ін. Будь-яка з цих категорій осіб не має самостійного значення і існує як передуюча правовій особистості працівника або як наслідок існування такої особи як працівника. Сутність допоміжних суб'єктів полягає в тому, що їх здатність до правоволодіння спрямована на обслуговування функціонування основних суб'єктів трудового права як повноцінних учасників відносин у царині праці. До суб'єктів, правовий статус яких має допоміжний характер, належать професійні спілки, трудовий колектив, державні органи². Слід зауважити, що названі та інші спеціалісти-трудовики похідні суб'єкти трудового права позиціонують тільки з правовою особистістю працівника. Похідні ж суб'єкти у контексті такого основного суб'єкта, як роботодавець, ніким не називаються. І це не випадково, враховуючи особливості виникнення роботодавчої правосуб'єктності.

Сам факт існування двох основних груп суб'єктів трудового права, на думку М. О. Драчук, у кінцевому підсумку, обумовлений особливостями організації сфери застосування найманої праці, у якій, з одного боку, є оплатне споживання фізичних і інтелектуальних здібностей до праці кожного конкретного індивіда, а з другого боку, обов'язкове встановлення додаткових гарантій з боку держави, спрямованих на оптимальне і раціональне використання трудових ресурсів країни³.

Загалом підтримуючи саме цю наукову концепцію, маємо, однак, до неї серйозні застереження.

¹ Див.: Хохлов Е. Б. Субъекты трудового права / Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 1996. – № 3. – С. 111.

² Див.: Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 3-тє вид., перероб. і допов. – Х., 2010. – С. 109, 110.

³ Див.: Драчук М. А. Субъекты трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. А. Драчук ; Омский гос. ун-т. – Омск, 2002. – С. 36.

Для сучасного національного законодавства та юридичної науки центральною ідеєю є природно-правова ідея первинності людини у ціннісному вимірі. У частині 2 ст. 3 Конституції України встановлено, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави¹.

У ціннісному плані розглядає, співвідносить суб'єктів права С. С. Алексєєв — автор концепції гуманістичного права. Для нього вирішальним показником правового прогресу є розвиток гуманітарного змісту права, його багатоступінчастий рух від права сильного до права громадянського суспільства². О. О. Пучков вважає, що в чинному законодавстві рідко вдається врахувати значення біопсихофізичної основи людини в єдності із закономірностями соціальних структур, тому над завданням має стати визнання людини центром правового регулювання³. І. Л. Петрухін обстоює позицію, що необхідно визнати за кожною людиною абсолютну цінність. В ієрархії цілей суспільства інтересам людини він відводить перше місце, при цьому припускає можливість здійснення державних заходів, що зачіпають інтереси конкретної людини, якщо «це робиться на благо суспільства». При цьому «цілі, які ставить перед собою суспільство і держава, мають відповідати принципу гуманізму»⁴.

Таким чином, у сучасній юридичній літературі суб'єкти права розмежовуються також за ціннісним критерієм. Причому одними авторами вищою правовою цінністю визнається індивід як суб'єкт права, іншими — людина як соціально-правовий феномен. Такий підхід до класифікації суб'єктів права виводить нас до першооснови права, до його істинного джерела — людини. Саме її правові якості є справжньою субстанцією, з якої створюються, формуються всі суб'єкти права, включаючи державу. Вона є джерелом всього правового. Будь-яка класифікація, у тому числі і класифікація суб'єктів трудового права, має враховувати зазначений момент.

Саме працівник є первісним суб'єктом трудового права України. Л. В. Котова переконана, що у центрі уваги трудового права має пере-

¹ Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

² Див.: Алексєєв С.С. Теория права : Учебник / С. С. Алексєєв. – М., 1994. – С. 182.

³ Див.: Пучков О. А. Антропологическое постижение права / О. А. Пучков. – Екатеринбург, 1999. – С. 339–353.

⁴ Див.: Петрухін І. Л. Человек как социально-правовая ценность / И. Л. Петрухін // Государство и право. – 1999. – № 10. – С. 83.

бувати людина та її особистість¹. М. М. Пурей робить висновок, що «на сучасному етапі розвитку нашої держави підсилюється перетворююче значення праці, розширюються можливості її застосування. Нові соціально-економічні умови — різноманіття форм власності, ринкові відносини, впровадження нових методів господарювання, свобода підприємницької діяльності, формування ринку праці неминуче вносять істотні зміни у зміст трудових відносин і в правове положення його суб'єктів, а також у зміст категорії «право на працю»².

Концепція соціального призначення трудового права була сформульована наприкінці 70-х років ХХ ст. Особлива роль у цьому належить С. О. Иванову та Р. З. Лівшицю, які розглядали інтереси та потреби працівника як особистості³. Не випадково Р. З. Лівшиць, проаналізувавши особливості та причини неминучості суперечностей, закладених у природі трудових відносин, що існують між працівником і роботодавцем, визначив інтереси роботодавця як виробничої сторони трудових відносин, а інтереси працівника — як соціальної⁴.

Соціальна функція трудового права є превалюючою стосовно інших функцій цієї галузі права. Т. М. Петченко висловлює міркування, що в сучасних умовах повинно відбуватися розширення соціальної функції трудового права у напрямку забезпечення всього комплексу прав особистості працівника, оскільки вона не може обмежуватися захистом тільки трудових прав працівника. Це зумовлено тим, що трудова діяльність є найбільш важливою сферою життєдіяльності людини, яка спрямована на створення духовних і матеріальних благ, що сприяє розвитку суспільства. Тому держава повинна забезпечувати перш за все розвиток соціального фактору виробництва в повному обсязі⁵.

Виходячи із соціального призначення трудового права, повна рівність працівників і роботодавців неможлива, оскільки пріоритет має надаватися захисту прав та інтересів працівника, а тому виробнича функція не повинна реалізовуватися за рахунок обмеження соціальної.

¹ Див.: Котова Л. В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. В. Котова ; Східноукр. нац. ун-т. – Луганськ, 2009. – С. 72.

² Див.: Пурей М. М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. М. Пурей ; Харків. держ. пед. ун-т. – Х., 2002. – С. 72.

³ Див.: Иванов С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. – М., 1982. – С. 48.

⁴ Див.: Трудовое право России : учебник / отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М., 1998. – С. 6.

⁵ Див.: Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / под общ. ред. О. С. Куряевой и К. Л. Томашевского. – Минск, 2010. – С. 100.

Отже, первісним суб'єктом трудового права України є працівник.

Приймаючи до уваги вищенаведені міркування стосовно відсутності похідних суб'єктів трудового права від роботодавця, виокремимо тільки суб'єкти трудового права, здатність до правоволодіння яких похідна від правосуб'єктності працівника. До числа таких суб'єктів трудового права можна віднести особу, що шукає роботу, учня на виробництві, інваліда внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, особу, що навчається без відриву від виробництва в навчальному закладі, позивача або відповідача у суді та ін. Фігура кожної з перерахованих вище осіб не має самостійного значення й існує або як передуюча правовій особистості працівника, або як наслідок існування даної особи як працівника. Виходить, можна припустити, що й умови (ознаки) правосуб'єктності всіх перерахованих і інших аналогічних осіб загалом не відрізняються від умов (ознак) правосуб'єктності особи, що реалізує свою здатність до праці у вигляді несамостійної праці.

Суб'єктом трудового права слід також визнати роботодавця. Позаяк останній є стороною трудових відносин, що займають центральне місце в предметі трудового права, він має статус основного суб'єкта трудового права.

Сутність службових суб'єктів трудового права полягає в тому, що їх правосуб'єктність спрямована на обслуговування функціонування працівника та роботодавця як повноцінних учасників відносин у царині праці. До суб'єктів, правовий статус яких має допоміжний характер, належать професійні спілки, державні органи, приватні кадрові агентства, комісії по трудових спорах, примирні комісії, трудові арбітражі та ін. В. Л. Костюк, проаналізувавши проект Трудового кодексу України, робить справедливий висновок, що службовими суб'єктами трудового права можуть визнаватися: органи державної влади та органи місцевого самоврядування, Національна трьохстороння соціально-економічна рада, примирна комісія, трудовий арбітраж, Національна служба посередництва та примирення, органи державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, КТС, суди. При цьому фахівець зауважує, що у проекті їх правове становище визначено достатньо поверхово, що підкреслює другорядність місця правового становища суб'єктів трудового права в конструкції проекту кодексу¹. Підтримуємо тих науковців, які вважають, що, з правової точки зору,

¹ Див.: Кодифікація трудового законодавства України / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. – Х., 2009. – С. 91.

модель правового становища суб'єктів трудового права, яка міститься у проекті Трудового кодексу, є недосконалою, що засвідчує нагальну потребу змістовного доопрацювання відповідних його положень. До книги першої «Загальні положення» проекту ТК доцільно помістити окрему главу, присвячену суб'єктам трудового права, де варто: а) визначити перелік суб'єктів трудового права; б) охарактеризувати основні засади їх правового статусу; в) окреслити умови набуття та реалізації трудової правосуб'єктності.

Таким чином, до суб'єктів трудового права України належать: а) первісний суб'єкт трудового права України — працівник; б) основний суб'єкт трудового права — роботодавець; в) похідні суб'єкти трудового права від працівника; г) службові суб'єкти трудового права.