

## ПОНЯТТЯ ТА ХАРАКТЕРНІ ВЛАСТИВОСТІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

### CONCEPT AND CHARACTERISTIC FEATURES OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Уварова Н.В.,  
здобувач кафедри  
правового забезпечення господарської діяльності  
Харківського національного університету внутрішніх справ

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених досліджено теоретичні підходи щодо розуміння поняття «індивідуальний трудовий спір». Надано авторське розуміння вказаного терміна та визначено його характерні властивості. Наголошено, що відносини, які опосередковують виникнення та вирішення індивідуального трудового спору, мають переважно охоронний характер, оскільки орієнтовані на захист існуючих у сторони спору, належних їй за законодавством та (або) трудовим договором суб'єктивних прав й інтересів у сфері праці.

**Ключові слова:** спір, трудовий спір, предмет спору, конфлікт, правопорушення, працівник, роботодавець.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы к пониманию понятия «индивидуальный трудовой спор». Предоставлено авторское понимание указанного термина и определены его характерные свойства. Отмечено, что отношения, которые опосредствуют возникновение и разрешение индивидуального трудового спора, имеют в основном охранительный характер, поскольку ориентированы на защиту существующих у стороны спора субъективных прав и интересов в сфере труда, принадлежащих ей согласно законодательству и (или) трудового договора.

**Ключевые слова:** спор, трудовой спор, предмет спора, конфликт, правонарушение, работник, работодатель.

In the article based on the analysis of scientific views of scientists the theoretical approaches to understanding the concept of "individual labor dispute" are researched. Author's understanding of the given term is given and its characteristic properties are determined. It is stressed that the relations that mediate the emergence and solution of an individual labor dispute are mainly of a protective nature, since they are aimed at protecting the disputes existing in the party, belonging to it under the legislation and (or) labor contract of subjective rights and interests in the field of labor.

**Key words:** dispute, labor dispute, subject of dispute, conflict, offense, employee, employer.

**Постановка проблеми.** Основу предмета трудового права складають відносини індивідуального трудового найму, а отже, і левову частку трудових спорів, що виникають у сфері праці, складають індивідуальні трудові спори. Організаційно-правові основи організації та функціонування механізму вирішення цих спорів були закладені ще за радянських часів, що зумовлює необхідність їх перегляду та вдосконалення, зважаючи на реалії та потреби сьогодення, а також окреслені пріоритети подальшого розвитку українських держави та суспільства. Якісне поліпшення, вдосконалення будь-якого організаційно-правового механізму не можливе без детального вивчення його ключових аспектів. Саме тому в дослідженні нами буде з'ясовано поняття та сутність індивідуальних трудових спорів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема визначення поняття «індивідуальних трудових спорів» не є новою, їй приділяли увагу такі вчені: Є.Ю. Подорожній, Л.В. Могилевській, М.І. Іншин, Н.П. Долгіх, В.П. Марущак, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.П. Мельник, А.М. Слюсар, Н.М. Швець, В.В. Лазор, Ю.П. Дмитренко та багато інших науковців. Однак у сучасних соціально-економічних умовах, а також у період активного реформування трудового законодавства нової актуальності набирає проблема визначення поняття «індивідуального трудового спору».

**Метою статті** є розглянути поняття та визначити характерні властивості індивідуального трудового спору.

**Виклад основного матеріалу.** На сторінках спеціальної літератури наводиться цілий ряд визначень поняття «індивідуальний трудовий спір». Наприклад А.М. Курінний вважає, що індивідуальні трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності (конфлікти) між працівником і роботодавцем у трудових правовідносинах із питань встановлення або зміни умов праці та їх застосування, перенесені для розгляду до уповноважених для цього органів [1]. Ю.П. Дмитренко вважає, що індивідуальні трудові спори – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем із питань застосування законодавчих та інших нормативно-правових актів про працю або зміни умов трудового договору, інших угод про працю, переданих на розгляд компетентних із вирішення спорів органів відповідно до чинного законодавства [2, с. 444].

На думку М.І. Іншина, індивідуальний трудовий спір – це належним чином умотивований (оформлений) трудовий спір між працівником і роботодавцем із приводу захисту порушеного трудового права, переданий на розгляд уповноваженому юрисдикційному органу в порядку, передбаченому законом [3, с. 404]. В.В. Жернаков розглядає індивідуальні трудові спори як неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення,

розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу [4, с. 19]. В.Ф. Опришко та Ф.П. Шульженко пропонують розуміти індивідуальні трудові спори як протиріччя між працівником і власником (уповноваженим ним органом), що виникли в процесі трудових і пов'язаних із ними правовідносин [5]. В.Е. Теліпко й О.Г. Дутова у своїх працях характеризують індивідуальні трудові спори як відносини з розгляду та вирішення трудових спорів, які виникають у зв'язку з необхідністю розв'язання суперечностей між працівником і роботодавцем із приводу встановлення чи зміни умов праці, а також застосування конкретних норм трудового законодавства в конкретних ситуаціях (зокрема, щодо оплати праці, заохочень, стягнень тощо) [6, с. 351].

Існує погляд, відповідно до якого індивідуальні трудові спори – це розбіжності між працівником і роботодавцем із приводу застосування встановлених для цього працівника умов праці, поновлення порушених прав і законних інтересів, про які заявлено до органу з розгляду трудових спорів [7, с. 2; 8, с. 511]. С.В. Лозовой, аналізуючи правове регулювання індивідуальних трудових спорів, доходить висновку, що під ними треба розуміти всі спори про встановлення законами, підзаконними нормативними актами, генеральними, галузевими та регіональними угодами, колективними договорами умов праці, якщо питання про захист прав порушує працівник, а не колектив працівників підприємства, установи, організації або їхнього структурного підрозділу [9, с. 24]. За К.Ю. Мельником індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником (претендентом на посаду, звільненим працівником) із питань застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору або встановлення чи зміни індивідуальних умов праці, про які заявлено в орган (посадовій особі), який наділений відповідними повноваженнями з їх вирішення [10, с. 410]. Індивідуальний трудовий спір як правова категорія, як пише І.Я. Костян, являє собою ряд послідовно змінюваних одне одним суспільних відносин, що регулюються нормами права та які виникають між двома та більше суб'єктами з приводу розбіжностей, що складаються під час усунення правопорушень у процесі застосування норм трудового законодавства або у зв'язку із встановленням нових і зміною існуючих умов праці [11, с. 42].

І.М. Расолов та А.М. Количев характеризують індивідуальний трудовий спір як неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником із питань застосування трудового законодавства та інших нормативних правових актів, які містять норми трудового права, колективного договору, угоди, локального нормативного акта, трудового договору (зокрема, про встановлення або зміну індивідуальних умов праці), про які заявлено в орган із розгляду індивідуальних трудових спорів [12]. На думку А.Г. Мос- товщкова, індивідуальний трудовий спір – це невре-

гульована розбіжність, що виникає між суб'єктами трудових правовідносин у зв'язку із застосуванням законодавства про працю, локальних нормативних правових актів, що переростає в трудовий конфлікт, який вирішується в установленому законом порядку в КТС або судових органах [14, с. 30].

В.В. Копейчиков пише, що індивідуальні трудові спори – непорозуміння між працівником і власником (уповноваженим ним органом), що виникли в трудових правовідносинах [14]. І.В. Кушнір характеризує індивідуальний трудовий спір як неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником із питань застосування трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права, колективного договору, угоди локального нормативного акта, трудового договору (зокрема, про встановлення або зміну індивідуальних умов праці), про які заявлено в орган із розгляду індивідуальних трудових спорів [16; 17]. В.В. Жернаков, С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко у своїх дослідженнях вважають, що індивідуальні трудові спори – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу [18].

Індивідуальний трудовий спір, як вважає О.М. Обушенко, являє собою розгляд компетентним органом звернення зацікавленого суб'єкта для визнання чи захисту порушеного, на його думку, суб'єктивного права чи законного інтересу у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин [21, с. 35].

З викладеного видно, що позиції дослідників із приводу розуміння поняття «індивідуального спору» не однакові, хоча й збігаються в баченні певних властивостей цього явища. До спільних ознак індивідуального трудового спору належать такі:

- 1) це протиріччя між роботодавцем і працівником (дійсним, колишнім, потенційним);
- 2) це протиріччя є неврегульованим у процесі безпосередніх переговорів між зацікавленими сторонами (їхніми представниками);
- 3) зазначені розбіжності виникають у зв'язку із застосуванням трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права, і різних договорів про працю (колективного договору, соціально-партнерської угоди, трудового договору);

4) конфлікт сторін перенесено на розгляд уповноваженого органу, який має право розглядати індивідуальні трудові спори (КТС або суду) [1].

Водночас серед дослідників немає одностайності з приводу того, чи є наявність протиправності (реальної чи уявної) в діях (бездіяльності) однієї або ж обох сторін трудових відносин єдиною умово виникнення індивідуального трудового спору?

Відповідаючи на це запитання, варто звернути увагу на поняття правопорушення. Наприклад, О.Ф. Скакун тлумачить правопорушення як суспільно небезпечне або шкідливо неправомірне (проти-

правне) винне діяння (дія або бездіяльність) деліктоздатної особи, яке спричиняє юридичну відповідальність [20, с. 420]. Схожу думку з цього приводу висловлює М.В. Цвік: «Правопорушення – це протиправне, винне, соціально шкідливе діяння (дія чи бездіяльність) деліктоздатної особи, яке тягне за собою юридично визначені негативні наслідки для правопорушника [21, с. 353].

В.С. Венедіктов розтлумачив правопорушення як неправомірне діяння, розцінюване державою як юридичний факт, що породжує обов'язок відповісти за скоєне [22, с. 96]. Правник зазначає, що за скоєння правопорушення змінюється одна з якостей трудових правовідносин. Частина його змісту набуває охоронного призначення зі специфічними якостями та властивостями. Правопорушення являє собою акт поведінки, виражений правопорушником. Він виражається або у вигляді конкретної дії, або у вигляді бездіяльності. Дія протиправна, якщо вона суперечить зазначеному в нормі обов'язковому масштабу поведінки [22, с. 96]. В.К. Бабаєв розуміє правопорушення як суспільно небезпечне, винне, протиправне діяння, що завдає шкоди особі, власності, державі чи суспільству загалом [23, с. 485]. В.П. Марчук тлумачить правопорушення як протиправне, винне діяння деліктоздатного суб'єкта, яке є особистісно або суспільно шкідливим чи небезпечним [24, с. 73]. Правопорушення, як пише В.В. Молдован, – це протиправне, винне, соціально шкідливе діяння (дія чи бездіяльність) деліктоздатної особи, що зумовлює юридично визначені негативні наслідки для правопорушника [25].

Варто відзначити позицію, яку з приводу сутності правопорушення як явища висловлює К.Г. Волинка. Правник зазначає, що правопорушення є соціальною та юридичною протилежністю правомірної поведінки. Це поведінка, яка завдає шкоди правам та інтересам як окремих осіб, так і суспільству загалом. Узяті сукупно правопорушення становлять небезпеку для суспільства, порушують режим законності, існуючий правопорядок. На відміну від правомірних дій, що можуть бути прямо передбачені нормами права, а можуть і впливати в загальній формі з «духу закону» (дозволено все, що не заборонено законом), протиправні дії повинні бути чітко сформульовані правовими нормами. З цього погляду про правопорушення можна говорити лише в рамках і з позиції закону, що визначає поняття й ознаки цивільного, адміністративного чи іншого правопорушення, а нерідко – і точний перелік протиправних діянь. Такого роду «формалізм» протиправності забезпечує ясність та єдність вимог, що висуваються до всіх громадян й організацій [26, с. 178]. Звідси правопорушення являє собою суспільно шкідливе діяння (у формі дії або бездіяльності) дієздатного суб'єкта, що суперечить вимогам правових норм. Сутністю правопорушення є свавілля суб'єкта або зазіхання на свободу інших суб'єктів [26, с. 178].

В.М. Протасов вважає, що правопорушення є основним видом неправомірної поведінки (інший вид якого – об'єктивно протиправне діяння), і, відпо-

відно, воно є різновидом правової (тобто юридично значущої) поведінки, оскільки щодо останнього неправомірною поведінкою (поряд із правомірною) виступає як його вид [27, с. 65]. М.М. Марченко зазначає, що правопорушення – це соціальний та юридичний антипод правомірної поведінки. Існує безліч різних визначень правопорушення. В узагальненому вигляді вони зводяться до того, що правопорушення є винне, протиправне, що завдає шкоди суспільству, діяння праводієздатної особи або осіб, що тягне за собою юридичну відповідальність [28, с. 624]. С.К. Бостан, С.Д. Гусарєв і Н.М. Пархоменко у своїх працях пишуть, що правопорушення – протиправне, винне (або без вини) діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом права, що порушує правопорядок і заподіює (або може заподіяти) соціальну шкоду окремим особам, суспільству, державі та може тягнути за собою юридичну відповідальність [29].

Правопорушення, як підкреслює Н.В. Беднякова, завдає шкоди, загрожує стійкості стабільного життя держави та суспільства, особистим і суспільним інтересам і в кінцевому підсумку – правопорядку, який, як відомо, розглядається як одна із складових частин громадського порядку, що складається внаслідок здійснення різних видів соціальних норм, що регулюють різноманітні сфери суспільного життя і що розрізняються між собою характером і не збігаються способом впливу на поведінку людей (звичаї, норми моралі, правила громадських організацій і таке інше) [30, с. 17]. На погляд О.В. Зайчука та Н.М. Оніщенко, правопорушення – це протиправне, винне, суспільно небезпечне або шкідливе діяння (дія або бездіяльність) деліктоспроможного суб'єкта, яке спричиняє шкоду інтересам суспільства, держави або особи [31].

**Висновки.** З викладеного можемо говорити про те, що протиправність дій (бездіяльності) завжди несе в собі загрозу (реальну чи потенційну) завдання шкоди певним правам, свободам, законним інтересам суб'єктів, соціальним благам і цінностям тощо. Зважаючи на викладений у цьому дослідженні матеріал, можемо говорити про те, що індивідуальний трудовий спір треба розуміти як специфічний правовий стан, що складається між роботодавцем та окремим потенційним, дійсним чи колишнім найманим працівником унаслідок розгляду компетентним органом наявних між ними розбіжностей щодо правомірності дій однієї із сторін щодо іншої за реалізації норм чинного трудового законодавства та (або) умов трудового договору.

Сутнісні властивості індивідуального трудового спору як юридичного явища виявляються, на нашу думку, в тому, що він:

- по-перше, виступає формою захисту, відстоювання сторонами трудового спору своїх прав і законних інтересів у сфері праці;
- по-друге, через індивідуальний трудовий спір, через його вирішення, відбувається відновлення правової справедливості, а також забезпечується відшкодування постраждалих стороні завданої їй непра-



вомірною, неналежною поведінкою іншої сторони шкоди;

- по-третє, трудовий спір є засобом забезпечення панування режиму законності та належного правового порядку у сфері праці;

- по-четверте, забезпечує залучення держави в особі її компетентних органів до вирішення наявних розбіжностей між найманим працівником (потенційним, дійсним чи колишнім) і роботодавцем. На стадії розгляду індивідуального трудового спору представником держави виступає суд, якщо цей спір вирішується в ньому. На стадії виконання рішення за результатами розгляду спору КТС чи

судом таким представником є державна виконавча служба, якщо суб'єкт звернувся до неї. Тобто відносини, що опосередковують виникнення та вирішення індивідуального трудового спору, принаймні відповідно до чинного законодавства мають переважно охоронний характер, оскільки орієнтовані на захист існуючих у сторони спору, належних їй за законодавством та (або) трудовим договором суб'єктивних прав й інтересів у сфері праці. Водночас під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) значну роль відіграють і регулятивні відносини, через які узгоджуються розбіжності у відповідних інтересах сторін соціального партнерства.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудові спори: теорія і практика: навч.-практич. посібник для вузів / В.В. Федін. – М: Видавництво Юрайт, 2015. – 527 с. – Серія: Магістр. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://stud.com.ua/29709/pravo/ponyattya\\_yuridichna\\_priroda\\_trudovih\\_sporiv](http://stud.com.ua/29709/pravo/ponyattya_yuridichna_priroda_trudovih_sporiv).
2. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. – К.: ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.
3. Трудове право України: підручник / За заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. – Вид. 2-е, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.
4. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посібник. / Авт.: П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець; за заг. ред. В.В. Жернакова. – Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – 110 с.
5. Опришко В.Ф., Шульженко Ф.П., Шимон С.І. та ін. Правознавство: підручник; За заг. ред. В.Ф. Опришко, Ф.П. Шульженка. – К.: КНЕУ, 2003. – 767 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://buklib.net/books/26460/>.
6. Теліпко В.Е., Дутова О.Г. Трудове право України: навч. посібник. / За заг. ред. В.Е. Теліпко. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
7. Головина С.Ю. Рассмотрение судами дел по спорам, возникающих из трудовых правоотношений / С.Ю. Головина // Арбитражный и гражданский процесс. – 2000. – № 4. – С. 2–10.
8. Советское трудовое право / Под ред. Александрова Н.Г. – М.: Юрид. лит., 1972. – 576 с.
9. Лозовой С.В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. – Х: ХНУВС, 2009. – 206 с.
10. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – 480 с.
11. Костян І.А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения: дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. – Москва, 2000. – 241 с.
12. Правове забезпечення економіки: підручник для академічного бакалаврату / І.М. Расолов, А.М. Количев. – М.: Видавництво Юрайт, 2015. – 532 с. – Серія: Бакалавр. Академічний курс. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://stud.com.ua/21237/pravo/poriyadok\\_rozglyadu\\_trudovih\\_sporiv](http://stud.com.ua/21237/pravo/poriyadok_rozglyadu_trudovih_sporiv).
13. Мостовщиков А.Г. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров : дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. – Томск, 2004. – 193 с.
14. Копейчиков В.В. Правознавство: підручник / За ред. В.В. Копейчикова. – Київ: Юрінком Інтер, 2003. – 736 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ebk.net.ua/Book/BookPravothnavstvo/Glava5/R2G5p12.htm>.
15. Курушин А.А. Трудовые споры: понятие, структура, виды, подведомственность : дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. – Ульяновск, 2003. – 202 с.
16. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров. Судебный порядок рассмотрения / И.В. Кушнир // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.konspekt.biz/index.php?text=45906>.
17. Курбанов Р.А. Трудове право: підручник для академічного бакалаврату / За заг. ред. Р.А. Курбанова. – Вид. 2-е, перероб. і доп. – М: Видавництво Юрайт, 2015. – 409 с. – Серія: Бакалавр. Академічний курс. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://stud.com.ua/55030/pravo/individualni\\_trudovi\\_spori](http://stud.com.ua/55030/pravo/individualni_trudovi_spori).
18. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1529122343412/pravo/poriyadok\\_rozglyadu\\_individualnih\\_trudovih\\_sporiv](http://pidruchniki.com/1529122343412/pravo/poriyadok_rozglyadu_individualnih_trudovih_sporiv).
19. Обушенко О.М. Особливості вирішення службово-трудова спорів та правового захисту працівників ОВС України: дис. ... канд. юрид. наук. – Харків, 2002. – 215 с.
20. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник / Пер. з рос. – Харків: Консум, 2001. – 656 с.
21. Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко, Л.Л. Богачова та ін.; За ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. – Харків: Право, 2002. – 432 с.
22. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедиктов. – Х.: КОНСУМ, 1996. – 136 с.
23. Теория государства и права: учебник / Под ред. В.К. Бабаева. – М.: Юрист, 2003. – 592 с.
24. Словничок юридичних термінів: навч. посібник. / Уклад.: В.П. Марчук. – К.: МАУП, 2003. – 128 с.
25. Молдован В.В., Чулінда Л.І. Правознавство: навч. посібник Вид. 2-е. К.: Центр учбової літератури, 2010. – 184 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/17300627/pravo/ponyattya\\_oznaki\\_pravoporushennya](http://pidruchniki.com/17300627/pravo/ponyattya_oznaki_pravoporushennya).
26. Волинка К.Г. Теорія держави і права: навч. посібник. – К.: МАУП, 2003. – 240 с. – Бібліогр.: С. 229–232.
27. Протасов В.Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства: Вопросы и ответы. – М.: Новый Юрист, 1999. – 240 с.
28. Марченко М.Н. Теория государства и права: учебник. Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 648 с.
29. Теорія держави і права: навч. посіб. / С.К. Бостан, С.Д. Гусарев, Н.М. Пархоменко та ін. – К.: ВЦ «Академія», 2013. – 348 с. – (Серія «Альма-матер»). // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1256060756745/pravo/protipravna\\_povedinka\\_yuridichna\\_vidpovidalnist](http://pidruchniki.com/1256060756745/pravo/protipravna_povedinka_yuridichna_vidpovidalnist).

30. Беднякова Н.В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя : дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. – М., 2006 228 с.

31. Теорія держави і права: Академічний курс: підручник / За ред. О.В. Зайчука та Н.М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 688 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk\\_tdp/part3/2303.htm](http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part3/2303.htm).

УДК 349.3

## НАЯВНІСТЬ ВЛАСНИХ СУБ'ЄКТІВ ЯК КРИТЕРІЙ САМОСТІЙНОСТІ ГАЛУЗІ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

### THE PRESENCE OF THEIR OWN SUBJECTS AS A CRITERION FOR THE INDEPENDENCE OF THE FIELD OF SOCIAL SECURITY LAW

**Яковлєва Г.О.,**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права*

*Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого*

У статті звернено увагу на зміст та зв'язок категорій «суб'єкт права» та «суб'єкт правовідносин», «суб'єкт права соціального забезпечення» та «суб'єкт правовідносин соціального забезпечення». На підставі вивчення наукових точок зору щодо характеру, різновидів і кола суб'єктів права соціального забезпечення, а також аналізу норм діючого законодавства з'ясовано особливості даних суб'єктів та зроблено відповідні висновки про їх значення як фактору забезпечення самостійності галузі права соціального забезпечення.

**Ключові слова:** право соціального забезпечення, суб'єкт права, суб'єкт правовідносин, правосуб'єктність, суб'єкт права соціального забезпечення, суб'єкт правовідносин соціального забезпечення.

В статье обращено внимание на содержание и связь категорий «субъект права» и «субъект правоотношений», «субъект права социального обеспечения» и «субъект правоотношений социального обеспечения». На основании изучения научных точек зрения относительно характера, разновидностей и круга субъектов права социального обеспечения, а также анализа норм действующего законодательства выяснены особенности данных субъектов и сделаны соответствующие выводы об их значении как фактора обеспечения самостоятельности отрасли права социального обеспечения.

**Ключевые слова:** право социального обеспечения, субъект права, субъект правоотношений, правосубъектность, субъект права социального обеспечения, субъект правоотношений социального обеспечения.

The article focuses on the content and connection of the categories “subject of law” and “subject of legal relations”, “subject of the right of social security” and “subject of social security relations”. Based on the study of scientific points of view regarding the nature, varieties and circles of social security law subjects, as well as the analysis of the norms of the current legislation, the peculiarities of the data of subjects were clarified and appropriate conclusions were drawn about their significance as a factor for ensuring the independence of the field of social security law.

**Key words:** right of social security, subject of law, subject of legal relations, legal personality, subject of social security law, subject of legal relations of social security.

**Постановка проблеми.** Відповідно до статті 46 Конституції України громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя,

не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом [1]. Свій розвиток дана конституційна гарантія віднайшла у цілій низці правових норм, які деталізують юридичний механізм реалізації права а соціальний захист. У силу свого однорідного характеру, з точки зору предмету правового регулювання цих норм, вони об'єднуються у таку галузь системи права України як право соціального забезпечення. Однак, слід відмітити, що не всі правознавці поділяють таку позицію, ряд дослідників продовжують досить критично ставитися до визнання права соціального забезпечення як самостійної правової галузі [2, с. 19; 3]. Заперечуючи останнім і доводячи доцільність та об'єктивну необхідність розуміння сучасного права соціального забезпечення як самостійної галузі права, дослідники, як правило, акцентують