



справ від 16 травня 2013 р. № 24-753/0/4-13 [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v-753740-13>.

10. Остапюк Н.А. Споры о праве на наследственное имущество / Н.А. Остапюк // Законность. – 1999. – № 12. – С. 8–15.

11. Жилінкова І.В. Актуальні питання спадкового права України : [матеріали до семінару] / І.В. Жилінкова. – Х. : Ксилон, 2009. – 340 с.

12. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 22 квітня 2015 р. у справі № 6-724св15 [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/43858174>.

13. Заїка Ю.О. Підстави зменшення розміру обов'язкової частки у спадщині / Ю.О. Заїка // Спадкування в Україні : матеріали міжкафедрального круглого столу (Київ, 10 квітня 2014 р.) – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 5–7.

## ИННОВАЦИОННЫЕ СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

**Николай ИНШИН,**

доктор юридических наук, профессор,  
заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения  
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко,  
член-корреспондент Национальной академии правовых наук Украины,  
заслуженный юрист Украины

### Summary

In the article given author's definition of the concept of "innovative subjects of labor law". Identified and analyzed innovative subjects of labor law. Powered positions of scientists on the above subject. It is proved that innovative subjects of labor law should determine the persons who are parties to employment relationships arising over the implementation of labor rights and obligations in innovative areas of public life, and they (the relationships), tend to have particular conditions of employment and wages. It is indicated that to innovative subjects of labor law should include associations of employers' organizations, remote workers (teleworkers), as well as the so-called "Borrowed workers" (the most common forms of such work is leasing, outstaffing and outsourcing staff).

**Key words:** labor law, legal personality, innovative subjects, scientific and technological progress, legal regulation.

### Аннотация

В данной статье дано авторское определение понятию «инновационные субъекты трудового права». Определено и проанализировано инновационные субъекты трудового права. Приведено позиции ученых по вышеупомянутому вопросу. Обосновано, что инновационными субъектами трудового права следует определять лиц, которые являются участниками трудовых правоотношений, возникающих по поводу реализации трудовых прав и обязанностей в инновационных сферах общественной жизни, а также они (правоотношения), как правило, имеют особенности условий занятости и оплаты труда. Указано, что к инновационным субъектам трудового права следует отнести объединения организаций работодателей, дистанционных работников (телеработников), а также так называемых «заемных (заимствованных) работников» (наиболее распространенными формами такой работы является лизинг, аутстаффинг и аутсорсинг персонала).

**Ключевые слова:** трудовое право, субъект права, инновационные субъекты, научно-технический прогресс, правовое регулирование.

**Постановка проблемы.** В связи с развитием научно-технического прогресса и конкуренции на мировых рынках, в юридической науке возникают потребности в регулировании отношений, возникающих в результате реализации конкретных технологий в общественной жизни. Целью юридической науки является невозможным существование общественных отношений, которые не регулируются законом. Отсутствие нормативно-правового регулирования любых отношений является причиной и/или основанием для многочисленных нарушений, возникновения пробелов и тому подобное.

**Актуальность темы исследования** подтверждается степенью нераскрытости темы – в настоящее время необходимо изучить вопрос правового регулирования инновационных субъектов трудового права.

**Состояние исследования.** Ответственные отношения, которые возникают между инновационными субъектами трудового права, а также касательно особенностей нестандартной занятости исследовались иностранными и украинскими учеными: С. Дикин, Дж. Бадд, Х. Коллинз, К. Ивинг, А.М. Слесарь, Н.Н. Феськов, А.Я. Орловский, А.И. Колядич, В.Л. Кравченко, Н.Г. Москалик и другие.

Итак, **целью** статьи является определение и анализ инновационных субъектов трудового права.

**Изложение основного материала.** Одним из основных вопросов и ключевых институтов не только украинского, но и международного трудового права является институт субъектов трудового права. Он, как и все другие институты, постоянно развивается и нуждается в качественном правовом регулировании.



нии. Этот институт трудового права имеет свои специфические признаки, предпосылки возникновения и другие условия. Основными инновационными субъектами трудового права являются организации работодателей и их объединения, аутсорсинговые, аутстаффинговые компании, их виды и другие. Их перечень постоянно обновляется с развитием отраслевых отношений.

Поэтому в первую очередь следует дать определение понятия «субъект трудового права».

Субъект права – это физическое или юридическое лицо, которое имеет определенные права и обязанности, то есть в том или ином виде связана с правом, является его участником [1, с. 54]. В зависимости от области права, субъект наделен специальной правосубъектностью. В юридической литературе существует большое количество определений понятия «субъект трудового права», каждое из которых имеет свои сильные и слабые стороны.

Единого определения понятия «субъект трудового права» не существует, однако каждый из них имеет характерные признаки.

Субъекты трудового права – это участники индивидуальных, коллективных трудовых и других отношений, которые являются предметом трудового права и основании действующего законодательства наделяются субъективными правами и соответствующими обязанностями [2, с. 105]. Субъектами трудового права, по мнению С.И. Кожушко, выступают лица, наделенные государством определенным статусом, трудовой правосубъектностью (правоспособностью, дееспособностью, деликтоспособностью), правами и обязанностями, предусмотренными законодательством о труде и реализуются в определенных правоотношениях [3, с. 55–56]. Ю.П. Орловский отмечает, что субъекты трудового права – это участники общественных отношений, что составляют предмет трудового права [4]. С точки зрения И.И. Шамшиной, субъекты правоотношений в трудовом праве – это лица, обладающие трудовой правосубъектностью, воплощают ее с помощью собственного волеизъявления в трудовом правоотношении или правоотношениях, тесно связанных с трудовыми, выступая тем самым реализаторами субъективных прав и юри-

дических обязанностей, связей, полномочий и юридической ответственности [5, с. 19].

К.М. Гусов и В.Н. Толкунова отмечают, что субъекты трудового права – это участники общественных отношений, урегулированных трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их [1, с. 74]. То есть, чтобы выполнять работу и получать заработную плату, лицо должно обладать определенным уровнем правосубъектности (дееспособности и правоспособности). Понятие «трудовая правосубъектность» предполагает способность работника и работодателя владеть объемом трудовых прав и выполнять трудовые обязанности. Факт существования этого института трудового права является важным для науки трудового права, поскольку позволяет идентифицировать лицо как субъекта правоотношений, то есть нести ответственность в случае невыполнения обязанностей.

Итак, субъектам трудового права характерны такие признаки: 1) участники отношений, которые являются предметом трудового права; 2) обладают правосубъектностью; 3) участники отношений, которые регулируются действующим законодательством.

Перечень признаков не претендует на полноту. Считаем, что эти признаки являются ключевыми в характеристике субъекта трудового права.

Указанные признаки являются основными и присущие всем без исключения субъектам трудового права. При этом, вопросы, связанные с понятием, признаками, классификацией субъектов трудового права всегда будут актуальными, поскольку именно этот институт (субъектов трудового права) есть, на уровне с содержанием и объектом, ключевым элементом трудовых правоотношений.

Основными субъектами трудового права являются стороны трудового правоотношения – это работник и работодатель [6, с. 40].

Правовое регулирование отношений, возникающих между работодателем и работником, регулируются Кодексом законов о труде Украины от 10 декабря 1971 г. № 322-VIII.

Важной для определения понятия «инновационные субъекты трудового

права» является классификация субъектов трудового права.

Сегодня мы можем утверждать о существовании основных (традиционных) и инновационных субъектов права. Ими являются в первую очередь физические и юридические лица:

К основным (традиционным) субъектам права относятся: 1) работодатель; 2) работник (рабочий и служащий); 3) юридическое лицо (предприятие, учреждение, организация); 4) профсоюз; 5) трудовой коллектив; 6) органы государственной власти; 7) органы местного самоуправления и другие. В большинстве случаев вопросы, связанные с правовым статусом указанных субъектов, регулируются правовыми нормами, но существуют инновационные субъекты трудового права, которые появляются на рынке труда раньше, чем нормативно-правовые акты, которые призваны урегулировать их правовой статус и потенциальные правоотношения, которые могут возникать между ними и традиционными субъектами права. Это явление, безусловно, является негативным, так как порождает пробелы в праве.

Правовой статус инновационных субъектов трудового права не определен законодательством Украины или вообще, или только частично.

Следует выделить инновационные субъекты трудового права в Украине, которые чаще всего рассматриваются учеными: 1) заимствованный работник; 2) объединение организаций работодателей; 3) дистанционный работник (телеработник) и другие. Здесь стоит напомнить, что когда возникает некий новый вид деятельности в обществе, именно тогда и возникает новый субъект трудового права, который будет отличаться от традиционных субъектов по различным признакам, например по условиям труда.

Стоит обратить внимание, что законодатель делает все же шаги на пути к актуализации украинского трудового законодательства. Законом Украины «О занятости населения» [7] от 5 июля 2012 г. №5067-VI в ч. 1 ст. 36 урегулирован статус одного из инновационных субъектов трудового права – субъекта хозяйствования, что предоставляет услуги по посредничеству в трудоустройстве. В соответствии с положениями вышеуказанной статьи деятельность



субъектов хозяйствования, которые предоставляют услуги по посредничеству в трудоустройстве, и других субъектов хозяйствования, которые осуществляют наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у других работодателей, регулируется настоящим законом и другими законодательными актами Украины. Кроме того, перечень субъектов хозяйствования, которые предоставляют услуги по посредничеству в трудоустройстве, и субъектов хозяйствования, которые осуществляют наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у других работодателей, формируется и ведется центральным органом исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции, в установленном Кабинетом Министров Украины порядке. Так, указанный порядок утвержден постановлением Кабинета Министров Украины от 5 июня 2013 г. № 400, где определен перечень субъектов хозяйствования, которые предоставляют услуги по посредничеству в трудоустройстве, и субъектов хозяйствования, которые осуществляют наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у других работодателей [8]. Дополнительная информация, которая является необходимой, включает в себя наименование юридического лица-работодателя или фамилия, имя, отчество субъекта хозяйствования физического лица-работодателя, код согласно ЕГРПОУ, местонахождение или место жительства, основные виды деятельности по КВЭД, сведения о разрешении или лицензии, а также дата включения в перечень.

Следующим важным инновационным субъектом трудового права является телеработник или дистанционный работник. Классическим примером является программист.

Основными признаками, которые присущи лицам, выполняющим работу дистанционно, являются: 1) выполнение работы не по месту расположения работодателя; 2) использование информационных технологий.

Г.В. Гаврошенко дает определение дистанционной работе как новой организационной форме домашнего труда, что представляет собой работу высококвалифицированных специалистов, ко-

торые для выполнения функциональных обязанностей используют современные информационные и телекоммуникационные технологии [9, с. 171]. Такое утверждение является обобщенным, поскольку условия дистанционного труда, как правило, требуют профессиональные знания в сфере программного обеспечения, например дизайна или аудита. Часто выполнение задач, поставленных такому работнику, требует знаний английского или другого языка на высоком уровне.

В соответствии с положениями основного международно-правового акта в этой сфере, в частности Конвенции Международной организации труда № 177 «О домашнем труде», термин «домашний труд» означает работу, которую лицо, именуемое домашником, выполняет: 1) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя; 2) за вознаграждение; 3) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие ресурсы, используемые, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая нужна для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями.

Итак, инновационными субъектами трудового права следует определять лиц, которые являются участниками трудовых правоотношений, возникающих по поводу реализации трудовых прав и обязанностей в инновационных сферах общественной жизни, а также они (правоотношения), как правило, имеют особенности условий занятости и оплаты труда.

К инновационным субъектам трудового права следует отнести объединения организаций работодателей, дистанционных работников (телеработников), а также так называемых «заемных (заимствованных) работников» (наиболее распространенными формами такой работы является лизинг, аутстаффинг и аутсорсинг персонала).

**Выводы.** Итак, инновационные субъекты трудового права будут появляться все чаще на рынке труда. Этот процесс является объективным и непрерывным. Уже сегодня создаются научно-исследовательские институты,

которые изучают совершенно новые методы и подходы к исполнению обычного человеческого труда. Процесс автоматизации общественной жизни имеет целью создать максимально комфортные условия для общества. В Украине пока не ведется статистика численности лиц, работающих в вышеизложенных условиях, но их количество значительное и продолжает расти.

Новые виды трудовой деятельности особенно популярны среди категорий граждан, которые по объективным причинам не могут или не желают работать на условиях полной занятости. Это студенты, женщины, инвалиды, лица, ухаживающие за больным членом семьи, и тому подобное. Анализ нестандартной занятости в Украине и мире доказывает необходимость ее правового регулирования с целью определения прав и обязанностей ее субъектов, а также ответственности последних при наличии оснований к этому.

Таким образом, обеспечение удобного рабочего времени и занятости работников актуальны. По нашему мнению, необходимо принять такие нормативно-правовые акты, которые гарантировали бы им оптимальные условия труда. Стоит обратить внимание, что создание гибкого режима труда должно нести особый уровень защищенности инновационных субъектов. Цель введения такого режима заключается в том, что он должен способствовать целесообразной организации производства, повышению его эффективности, обеспечивать трудовую дисциплину и наилучшее сочетание экономических, социальных и личных интересов трудящихся и производства. Своевременным, с нашей точки зрения, является норма ст. 147 проекта Трудового кодекса Украины от 2 апреля 2012 г. под названием «Работники, которые самостоятельно планируют свое рабочее время». По этой статье руководители юридического лица и обособленных подразделений, работники, работающие дома, другие категории работников, определенные коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, планируют свое рабочее время самостоятельно, если иное не определено в трудовом договоре. Законодательством может предусматриваться право работников самостоятельно планировать свое рабочее



время при условии соблюдения сроков выполнения работ, по которым установлен срок (научные и научно-педагогические работники и другие).

#### Список использованной литературы:

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России : [учебник] / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М. : ТК Велби ; Изд-во Проспект, 2004. – 496 с.
2. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.
3. Кожушко С.І. Суб'єкти трудового права / С.І. Кожушко // Трудове право України: сучасний стан та перспективи : матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 22–24 травня 2008 р.) / за ред. проф. В.С. Венедіктова. – Сімферополь : Укр. асоц. фахівців трудового права, 2008. – С. 54–57/
4. Словарь по трудовому праву / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 575 с.
5. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : [монографія] / І.І. Шамшина. – Луганськ : Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
6. Суб'єкти трудового права України : автореф. докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А.М. Слюсар. – Х. : Нац. ун-т «Юридична академія України ім. Я. Мудрого». – 2011
7. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 21. – Ст. 140.
8. Про затвердження Порядку формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців : Постанова Кабінету Міністрів України від 5 червня 2013 р. № 400 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/400-2013-%D0%BF>.
9. Гаврюшенко Г.В. Надомна форма організації праці – шлях до підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю / Г.В. Гаврюшенко // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 170–178.

## СТАНОВЛЕНИЕ ПРИНЦИПА ЗАПРЕТА АГРЕССИВНОЙ ВОЙНЫ В РАМКАХ НЮРНБЕРГСКОГО ПРОЦЕССА

Иван КАСЫНЮК,

соискатель кафедры международного права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого,

#### Summary

This article deals with the founding and genesis of the non-aggression principle. This principle is basis of the modern legal system of international aw and gives the floor to the institute of international criminal responsibility for the crime of aggression. Nuremberg Tribunal was the first international court in history which prosecuted individuals. Certainly this procedure has become possible due to the victory. Nevertheless the principles assumed as basis for the procedure were confirmed by members of the UN and are acknowledged nowadays as a customary international law. Among them are: principle of criminal nature of aggression, principle of individual criminal responsibility, the absence of immunities of state officials for international crimes.

**Key words:** aggressive war, the Nuremberg Tribunal, crimes against peace, aggression, Charter of the International Military Tribunal, International Criminal Court.

#### Аннотация

В статье рассматриваются зарождение и становление принципа запрета агрессивной войны. Данный принцип лег в основу формирования современного правового регулирования индивидуальной ответственности за международное преступление агрессии. Нюрнбергский трибунал был первым в истории международным судом, который привлек к уголовной ответственности физических лиц. Безусловно, осуществление этого суда оказалось возможным вследствие победы. Тем не менее принципы, на которых основывался процесс, были подтверждены государствам в рамках ООН и сегодня имеют характер обычных норм международного права. Это такие принципы, как преступность агрессии, индивидуальная ответственность за международные преступления, отсутствие должностных иммунитетов от международной уголовной ответственности.

**Ключевые слова:** агрессивная война, Нюрнбергский трибунал, преступления против мира, агрессия, Устав Международного военного трибунала, Международный уголовный суд.

**Постановка проблемы.** Несмотря на существующий международно-правовой запрет агрессии, это преступление все еще остается одной из составляющих жизни международного сообщества. Сегодня сохраняются не только завуалированные формы вооруженного вмешательства, но и происходят открытые нарушения территориальной целостности государств, а реакция мирового сообщества на них все еще характеризуется непоследовательностью. Исследование зарождения и становления понятия «агрессивная война» является необходимым для совершенствования современного понимания и толкования понятия «агрессия».

На сегодняшний день в отечественной науке нет новых комплексных исследований данного вопроса. Отдельные аспекты указанной проблематики исследовали М.В. Буроменский, О.В. Сенаторова, И.П. Блищенко, В.А. Васи-

ленко, Н.А. Зелинская, И.И. Лукашук, И.В. Фисенко, А. Кассезе, М. Полити, Й. Динштейн и другие. Беря во внимание вышесказанное, можно утверждать, что выбранная тематика является актуальной, имеет теоретическое и практическое значение.

**Целью** статьи является освещение зарождения и становления принципа запрета агрессивной войны, который стал основанием для формулировки современного понятия «агрессия». Задача состоит в том, чтобы показать предпосылки возникновения принципа запрета агрессивной войны, его поэтапное становление до Второй мировой войны и охарактеризовать особенности международного уголовного преследования лиц, признанных виновными в агрессии Нюрнбергским трибуналом.

**Актуальность исследования.** Вопрос о таком преступлении, как агрессия уже столетие является актуальным для международно-правовой доктрины