

УДК 349.22.(477)

**Наталія Швець,**

канд. юрид. наук,  
асистентка кафедри трудового права,

**Жанна Грушко,**

ІІСК для МВС України,

Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого»

## ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

У статті аналізуються положення законодавства з метою вдосконалення правової категорії «трудова правосуб'єктність працівників», виділяються окремі види трудової правосуб'єктності працівників, узагальнюються випадки її обмеження.

**Ключові слова:** правосуб'єктність, трудова правосуб'єктність працівників, правоздатність, дієздатність, деліктоздатність, загальна правосуб'єктність, спеціальна правосуб'єктність, обмеження трудової правосуб'єктності.

На порядок денний ХХІ ст. поставило необхідність реформування різних галузей права, зокрема трудового. Відомо, що трудові права займають чи не найвищу сходинку в ієрархії прав людини та громадянина. Адже їх нормативне закріплення дає змогу особі не лише забезпечити своє існування як біологічної істоти, заробляючи на проживання, а й закріпити певний соціальний статус, зрештою, реалізувати свої здібності, навички тощо. Проте у трудовому праві України існує чимало проблемних питань, навколо яких постійно ведуться дискусії, провадяться різноманітні дослідження. Саме одним із таких питань є трудова правосуб'єктність працівників.

**Мета цієї статті** – удосконалити конструкцію «трудова правосуб'єктність працівників», виділити окремі види правосуб'єктності працівників та узагальнити випадки її обмеження.

Поняття «правосуб'єктність» є важливою й у той самий час складною загальнотеоретичною правовою категорією, за допомогою якої визначаються права й обов'язки учасників правовідносин, можливість осіб нести відповідальність за порушення таких прав чи обов'язків. Тому значну увагу дослідженню різних її аспектів приділяли вчені з теорії права. Зокрема, С. Алексеєв, В. Копейчиков, В. Корельський, В. Лазарев, М. Матузов, О. Скакун, Ю. Толстой, В. Хропанюк працювали над розробленням цієї правової категорії. Слід зазначити, що у науковців досі не існує єдиної думки щодо кількості її структурних елементів. Одна група вчених схиляється до двох

елементів – правоздатність і дієздатність [1, с. 192; 2, с. 309], інші науковці виділяють три елементи – правоздатність, дієздатність і деліктоздатність [3, с. 127; 4, с. 356]. На нашу думку, другий варіант є більш прийнятним. Кожен із трьох перелічених структурних елементів має своє функціональне значення, а відсутність одного з них породжує прогалину у правовому статусі особи. Що ж стосується структури трудової правосуб'єктності, то тут все набагато складніше.

На сучасному етапі у трудовому законодавстві, насамперед у Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) України, затвердженому Законом України від 10.12.1971 р. № 322-VIII, чітко не визначено поняття «трудова правосуб'єктність», у зв'язку з чим у науковому середовищі є різні його трактування. Разом із тим аналіз положень КЗпП України дає можливість зробити висновок, що кодифікований акт передбачає низку доволі принципових норм, що дозволяють глибше зрозуміти сутність трудової правосуб'єктності.

Неабияке значення має трудова правосуб'єктність саме працівників, можливі обмеження їх правосуб'єктності. Тому цим проблемам приділялася увага у працях М. Александрова, Б. Бегічева, А. Венедиктова, Л. Гинзбурга, В. Костюка, К. Мельника, С. Прилипкі, В. Прокопенка, В. Скобелкіна, Л. Таля, В. Федіна, Є. Хохлова, В. Щербини, О. Ярошенка та ін. Слід зазначити, що ст. 2 КЗпП України закріплює основні трудові права працівника, які, з одного боку, є важливою передумовою формування конструкції «трудова правосуб'єктність», а з іншого – ядром трудової правосуб'єктності працівників.

А. Венедиктов зазначав, що розмежування правоздатності та дієздатності має велике значення для цивільного права і позбавлене практичного та теоретичного значення для тих галузей права, в яких дієздатність громадянина виникає одночасно і за наявності однакових умов із правоздатністю, як це має місце в трудовому праві, а також у ряді інших галузей права [5, с. 18–19]. Підтримуючи позицію вченого, зазначимо, що нарівні з праводієздатністю заслуговує на увагу ще одна складова – деліктоздатність. На нашу думку, у трудовій правосуб'єктності містяться два елементи: праводієздатність, що об'єднує зазначені елементи, і деліктоздатність, тобто можливість працівника нести відповідальність за порушення покладених на нього обов'язків (що стосується теоретичної складової цієї правової категорії).

Ведучи мову про працівників, провідну роль відіграє фактична здатність фізичної особи до праці, яку просто необхідно відобразити у структурі правосуб'єктності працівника. У зв'язку з цим, слід закріпити як елемент трудової правосуб'єктності працівника «здатність до трудової діяльності», під якою слід розуміти здатність здійснювати усвідомлену суспільно корисну діяльність, що вимагає розумового або фізичного напруження, відповідно до вимог, змісту, обсягу й умов виконання роботи. Як умову настання трудової правосуб'єктності, разом із віковим критерієм, необхідно нормативно закріпити вольовий критерій, що передбачає психічний стан особи.

Ще одним проблемним аспектом є віковий критерій, законодавча регламентація якого досі залишає багато спірних питань. Так, трудове законодавство визначає вік, із якого допускається прийняття на роботу. Зокрема, ст. 188 КЗпП України встановлено заборону прийняття на роботу осіб, молодших за шістнадцять років. Хоча частинами 2 і 3 цієї ж статті передбачено, що за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, працевлаштовуватися особи, які досягли п'ятнадцяти років.

З метою підготовки молоді до продуктивної праці допускається забезпечення робочими місцями учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю, не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює. Так, зазначені у ст. 188 КЗпП України норми закріплюють віковий критерій настання трудової правосуб'єктності, що впливає з норми ст. 187 КЗпП України, яка встановлює, що неповнолітні, тобто особи, які не

досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх. Саме з 14-річного віку громадяни України набувають трудової правосуб'єктності. Для обґрунтування цієї позиції наводиться той факт, що особа, яка працює за трудовим договором, особисто здійснює свої права й обов'язки. У трудовому праві не існує інституту представництва, що є характерним для цивільного права. На думку М. Александра, розпоряджатися особистою здатністю до праці може лише особа, яка має таку здатність [6]. Законні представники не можуть віддавати до найму робочу силу осіб, якими вони опікуються. Відсутність дієздатності у суб'єкта, визнаного здатним до виконання трудових обов'язків, веде до того, що законний представник може фактично стати «работоргівцем» [7, с. 173–174]. Зазначимо, що у проекті Трудового кодексу України від 10.12.2009 р. № 1108 (далі – Проект) міститься положення про можливість прийняття на роботу осіб молодших чотирнадцяти років. Зокрема, ч. 5 ст. 20 Проекту визначає: «В організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їх здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах неповнолітніх у разі погодження умов праці та її оплати з цією службою».

Слід зазначити, що наведене положення суперечить Конвенції Міжнародної організації праці від 26.06.1973 р. № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу (ратифікована Україною 03.05.1979 р.), в якій окремими пунктами зазначено: «Мінімальний вік... не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 15 років. Незалежно від вказаного член організації, чия економіка і система освіти недостатньо розвинені, може після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, спочатку встановити вік у 14 років як мінімальний». Оскільки зазначена Конвенція є частиною національного законодавства України, пропонуємо узгодити норми Проекту з положеннями цього правового акта.

Висловлюється й інша думка з приводу правосуб'єктності у трудових правовідносинах. П. Пилипенко обґрунтовує позицію, за якою трудова правоздатність не пов'язується

з фактом вступу у трудові правовідносини. Що стосується віку вступу у трудові правовідносини, то науковець вважає, що це ознака трудової дієздатності; при цьому він зазначає, що повна трудова дієздатність набувається при досягненні 18-річного віку [7].

Беручи до уваги абсолютно різні позиції багатьох учених, положення деяких нормативно-правових актів, можемо узагальнити, що трудова правосуб'єктність працівника може бути диференційована на три основні види [8, с. 6; 9, с. 336]:

- загальна правосуб'єктність, тобто здатність фізичної особи бути носієм трудових прав, своїми діями набувати та реалізовувати трудові права й обов'язки, нести юридичну відповідальність за трудові правопорушення;

- спеціальна правосуб'єктність – здатність особи своїми діями, у встановленому законом особливому порядку, набувати та реалізовувати особливі (спеціальні) трудові права й обов'язки а також нести трудову відповідальність;

- виняткова правосуб'єктність (осіб до 14-ти років) – можливість осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку (що допускається трудовим законодавством при дотриманні певних умов) виконувати трудові функції, пов'язані з реалізацією здатності до художньо-артистичної діяльності.

Не менш проблемним є питання про випадки обмеження трудової правосуб'єктності працівників. Зазначимо, що Конституцією України закріплено право кожного громадянина вільно розпоряджатися своєю здатністю до праці, вільно обирати вид трудової діяльності чи професію, визначено рівність усіх громадян у праві на працю (ст. 43). Обмеження трудової правосуб'єктності може бути встановлене лише в інтересах працівника та виключно законами України. Разом із тим слід зазначити, що у більшості громадян України відсутнє чітке розуміння такого обмеження. Так, здебільшого ми вважаємо, що певні обмеження можуть визначатися не лише віковим критерієм, а й іншими об'єктивними факторами: станом здоров'я, статтю, громадянством, дієздатністю тощо. Прикладом можуть бути положення КЗпП України, що забороняють застосовувати працю осіб, молодших 18 років, на роботах із важкими і шкідливими умовами праці; не дозволяють використовувати працю жінок на підземних роботах і в гірничодобувній промисловості, на будівництві підземних споруд [10].

В окремих випадках слід вести мову не про обмеження трудової правосуб'єктності, а про дотримання її у певних межах, що зумовлено необхідністю захисту суспільних інтересів чи інтересів певної категорії працівників. Так, із підлітками, які не досягли 18-річного

віку, роботодавець не може укласти договір про повну матеріальну відповідальність, тобто у цьому випадку підлітки не можуть працювати на роботах, пов'язаних із матеріальною відповідальністю. З урахуванням суспільних інтересів не приймаються на роботу в галузі громадського харчування особи, які є бацілоносіями, до їх одужання.

Що стосується таких професій, як льотчик-випробувач, водій, машиніст, деяких видів робіт в особливо шкідливих і важких умовах праці тощо, то законом встановлюються певні вимоги до стану здоров'я. При невідповідності здоров'я фізичної особи встановленим вимогам, закон не визнає за цією особою здатності займатися певними видами діяльності [11, с. 38]. Крім того, відповідно до закону, щоб фізична особа могла обіймати посаду державного службовця, обов'язковою умовою є факт громадянства.

Проте слід зазначити, що всі наведені об'єктивні критерії виступають лише додатковими вимогами, за наявності яких працівники можуть розширювати свої можливості та повноваження у сфері найманої праці. Звідси, власне, і виникає спеціальна трудова правосуб'єктність. Що ж стосується її обмеження, то воно має суто суб'єктивний характер. Наприклад, посаду державного службовця не можуть обіймати особи, які мають судимість [12, ст. 237]. Кримінальне законодавство України передбачає як одну із санкцій за вчинення злочину позбавлення особи, яка визнана винною, права обіймати деякі посади або займатися певною діяльністю протягом встановленого судом строку. У даному випадку йдеться, по суті, про обмеження судом трудової правосуб'єктності працівника. Тому доцільно було б виділити окрему статтю у чинному трудовому законодавстві України про випадки обмеження трудової правосуб'єктності працівників.

Викладене свідчить, що сучасне трудове законодавство України потребує вдосконалення відповідно до вимог нових умов суспільного життя, оскільки праця є єдиним джерелом поліпшення доброту населення, зміцнення могутності та процвітання нашої держави.

### Висновки

У трудовій правосуб'єктності містяться два елементи: праводієздатність і деліктоздатність. Трудова правосуб'єктність працівника може бути диференційована на такі види: загальна правосуб'єктність, тобто здатність фізичної особи бути носієм трудових прав, своїми діями набувати та реалізовувати трудові права й обов'язки, нести юридичну відповідальність за трудові правопорушення;

спеціальна правосуб'єктність – здатність особи своїми діями, у встановленому законом особливому порядку, набувати та реалізовувати особливі (спеціальні) трудові права й обов'язки, а також нести трудо-правову відповідальність; *виняткова правосуб'єктність* (осіб до 14-ти років), під якою слід розуміти можливість осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку виконувати трудові функції, пов'язані з реалізацією здатності до художньо-артистичної діяльності (що допускається трудовим законодавством, при дотриманні певних умов).

Обмеження трудової правосуб'єктності може бути встановлене лише в інтересах працівника та виключно законами України. В деяких випадках слід вживати правову конструкцію не «обмеження трудової правосуб'єктності», а «дотримання її у певних межах», що зумовлено необхідністю захисту суспільних інтересів чи інтересів певної категорії працівників.

#### Список використаних джерел

1. *Загальна теорія держави і права* / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та ін.; За ред. В. В. Копейчикова. – К., 2000. – 320 с.
2. *Хропанюк В. Н. Теория государства и права* / Под ред. В. Г. Стрекозова. – М., 1995. – 384 с.
3. *Общая теория права и государства* / Под ред. В. В. Лазарева. – М., 2001. – 520 с.

4. Скакут О. Ф. Теорія держави і права. – Х., 2001. – 656 с.
5. Венедиктов А. В. О субъектах социалистических правоотношений // Советское государство и право. – 1955. – № 6. – С. 17–28.
6. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. – М., 2009. – 344 с.
7. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Х., 2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Unz/2010\\_1/12.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Unz/2010_1/12.pdf).
8. Пилипенко П. Ознаки трудової правосуб'єктності працівників у трудових правовідносинах // Право України. – 1999. – № 12.
9. Котова Л. В. Щодо визначення правового статусу працівника як суб'єкта трудового права // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 22–23 квітня 2009 р., м. Харків. – Х., 2009. – С. 335–337.
10. Светлічний Ю. В. До питання вікового критерію трудової правосуб'єктності працівників // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 798–803 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10cjvtpp.pdf>.
11. Якушев І. Правосуб'єктність в теорії трудового права України // Право України. – 2008. – № 3. – С. 36–40.
12. Прокопенко В. І. Трудове право України. – Х., 1998. – 480 с.

Стаття надійшла до редакції 25.01.2013 р.

*The article analyzes the provisions of legislation to improve the legal category of «labor legal personality of workers», highlighted certain types of labor legal personality of workers and generalized cases of its limitations.*

*В статті аналізуються положення законодавства з метою совершенствования правової категорії «трудова правосуб'єктність працівників», виділяються окремі види трудової правосуб'єктності працівників, обобщаються случаи ее ограничения.*

