

Костюк В. Л.

ПОНЯТТЯ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Представлена стаття присвячена розкриттю поняття та особливостей трудової правосуб'єктності. Акцентується увага на найбільш важливих та принципових її аспектах. Підкреслюється, що формування в сучасних умовах оптимальної моделі трудової правосуб'єктності є однією з передумов формування ефективного ринкового трудового права. Пропонується розглянути трудову правосуб'єктність у широкому та вузькому розумінні.

Неодмінною умовою побудови оптимальної моделі правової та соціальної держави в Україні є створення ефективних механізмів реалізації та захисту трудових прав, які посідають центральне місце у системі прав особи.

Передусім варто підкреслити, що основними рисами правової держави у сучасному розумінні є наявність широких демократичних та реальних прав і свобод людини, функціонування реальних та ефективних засобів їх захисту [1, с 38]. Крім того, використовуючи здатність до праці через здійснення трудових прав особа забезпечує до-

статній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї, реалізує свої творчі навички та здібності, формується як особистість, а також створення матеріальних та духовних благ, необхідних для задоволення потреб працівників, роботодавців, держави та суспільства. Це підкреслює соціально-економічну значимість та важливість трудових прав.

У правовій доктрині і доктрині трудового права зокрема, механізм здійснення особою трудових прав особи розглядається через призму її правосуб'єктності як правової конструкції, яка

уособлює систему правових якостей, якими наділяються учасники суспільних відносин.

Метою даного дослідження є науково-теоретичне дослідження розуміння категорії «правосуб'єктність» у трудовому праві як одного з ключових понять, яке вживається у сучасній правовій доктрині для позначення правового статусу учасників трудових відносин. Відтак, від ефективності побудови сучасної конструкції трудової правосуб'єктності залежить ефективність правового регулювання трудових відносин і, зрештою, трудового права як самостійної галузі права.

Не зважаючи на те, що у сучасній доктрині трудового права, актуальним питанням правового статусу учасників трудових відносин приділяється значна увага, зокрема у роботах І. В. Зуба [2], П. Д. Пилипенка [3], В. І. Прокопенка [4], Б. С. Стичинського [2], В. Г. Ротаня [2], Н. М. Хуторян [5] та інших. Однак, проблема правосуб'єктності у трудовому праві, особливо, з огляду на динамічний процес формування в Україні ринкових трудових відносин, потребує нового науково-теоретичного осмислення та вирішення, передусім у контексті забезпечення ефективних механізмів реалізації особою трудових прав, співпраці найманих працівників та роботодавців.

Варто відзначити, що поняття трудової правосуб'єктності тісно пов'язане із загальнотеоретичним розумінням категорії «правосуб'єктність». Свого часу А. Венедиктов зазначав, що правосуб'єктність є визнана законом здатність мати права та обов'язки [6, с. 19-23]. А. М. Колодій, В. В. Копейчиков зазначають, що організація або індивід можуть набути статусу суб'єкта права, якщо вони володіють правосуб'єктністю, тобто це означає, що правосуб'єктність є правовою основою визнання особи суб'єктом права [7, с. 193]. Подібну точку зору висловлює О. Ф. Скакун, на думку якої «суб'єктами права є особи, наділені правосуб'єктністю». Дослідниця підкреслює, що терміни «суб'єкт права» і «особа, що володіє правосуб'єктністю», співпадають [8, с. 384]. Автори одного з нових юридичних словників, термін «правосуб'єктність» розглядають як здатність бути учасником правовідносин [9, с. 683]. Щодо сутності категорії «правосуб'єктність» у юридичній літературі підкреслюється, що визнання юридичних осіб або громадян носіями прав і обов'язків, надання їм певної правосуб'єктності, тобто наділення суспільно-юридичними якостями, що дозволяє їм брати участь у різних майнових, організаційних, особистих немайнових правовідносинах, перетворює їх на суб'єктів цих правовідносин [3, с. 94]. Таке доволі лаконічне трактування правосуб'єктності,

по суті, лише вказує на те, що вона є однією із суттєвих умов виникнення правовідносин. Більше того, правосуб'єктність забезпечує їх динаміку.

З огляду на вказане, можна дійти висновку, що поняття «правосуб'єктності» є досить дискусійним у юридичній літературі. Незважаючи на розбіжності у визначенні правосуб'єктності, загально визнаним у його розумінні є те, що воно розглядається як правова властивість особи, яка дозволяє їй бути учасником правовідносин.

Таким чином, правосуб'єктність характеризується тим, що це є своєрідна правова властивість особи, за якою вона наділяється можливістю мати, здійснювати та набувати прав та обов'язків. У зв'язку з цим вартим уваги є питання щодо розмежування категорій «правосуб'єктність» та «правовий статус». Останній є нічим іншим як комплексом загальних прав і обов'язків, якими наділений кожний суб'єкт права. І. Якушев вказує, що правовий статус дозволяє виділити такі права і обов'язки, які не можуть бути відчужені або скасовані, не можуть змінюватись угодою окремих осіб. Невідчужуваність правового статусу прямо закріплено у статтях 21, 22 Конституції України: «права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними», «не можуть бути скасовані». Правовий статус містить у собі лише загальні права та обов'язки, які є абстрактною передумовою виникнення конкретних суб'єктивних прав і обов'язків у правовідносинах, учасником яких може стати суб'єкт права [10, с. 7]. Це дає підстави вважати, що термін «правосуб'єктність» є значно ширшим за правовий статус.

Не менш предметне значення проблемі правосуб'єктності приділяється у науці трудового права. Однак, у юридичній літературі висловлюються різні науково-теоретичні підходи. По-перше, трудова правосуб'єктність пов'язується із характеристикою працівників, виходячи з того, три елементи (права, обов'язки і відповідальність) виникають одночасно, взаємозумовлені і сконцентровані у єдиному терміні «трудова правовідздатність» або, що тотожно йому, «правосуб'єктність» [5, с. 99]. По-друге, трудова правосуб'єктність розглядається як один з елементів правового статусу суб'єктів трудового права, зокрема, як здатність суб'єкта трудового права мати права та набувати своїми діями суб'єктивні права і обов'язки, які складають зміст трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин [10, с. 7]. По-третє, визначення трудової правосуб'єктності проводиться через призму правосуб'єктності як сукупність властивостей особи,

які надають можливість бути учасниками правовідносин [11, с 67]. По-четверте, В. І. Миронов розглядає правосуб'єктність у трудовому праві як сукупність таких елементів: трудова правоздатність, дієздатність та деліктоздатність [12, с 118]. По-п'яте, О. М. Ярошенко зазначає, що трудова правосуб'єктність - це правова категорія, що виражає здатність особи (фізичної чи юридичної) бути суб'єктом трудових правовідносин [13, с 9]. Конструкція трудової правосуб'єктності у своїй основі має право на працю. Власне, воно є тим правовим фундаментом, через призму якого особа реалізує свою здатність до праці, тобто систематично виконувати у чітко регламентованому порядку певну роботу. Фундаментальність та соціально-правова значимість права на працю дозволяє вказати, що є одним із найбільш вагомих прав особи, нарівні з такими фундаментальними правами, як право на життя та здоров'я, право власності. Водночас, не можна не відзначити чітко виражену соціальну природу цього права.

Право на працю є одним з основоположних соціально-економічних прав особи, яке визнано та гарантується Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права, Європейською соціальною хартією, Європейською конвенцією про захист прав людини та основних свобод, а також нормами Основного Закону України.

Основоположний, фундаментальний системоутворюючий характер права на працю зумовлений також тим, що це право закріплено на національному рівні, з нього випливають усі інші трудові права та обов'язки. Саме вони зорієнтовані на забезпечення ефективних, зрозумілих та доступних механізмів реалізації особою права на працю. На це скерована діяльність держави. Відповідно до частини 2 статті 3 Основного Закону України права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Утвердження прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Відтак, можна констатувати, що держава є тією інституцією, яка має забезпечити їх функціонування, реалізації особою.

Проблема ефективності трудової правосуб'єктності проявляється у тому, що держава не лише має визнати її на законодавчому рівні, а й створити певну систему дієвих заходів спрямованих на її реалізацію.

Стаття 43 Конституції України передбачає, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової

діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Виходячи із зазначеного, можна констатувати, що держава визначає систему правових механізмів гарантування здійснення особою трудових прав, а отже, і трудової правосуб'єктності.

Аналіз основоположних міжнародних та національних актів у сфері прав людини дає підстави вказати, що за своєю суттю право на працю є можливістю особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Відтак, формуючи конструкцію трудової правосуб'єктності, необхідно вказати, що її основне призначення створити максимально ефективні та зрозумілі умови та механізми реалізації права на працю.

Сучасна конструкція трудової правосуб'єктності зумовлена та формується під впливом таких важливих елементів трудового права, як предмет та метод правового регулювання у трудовому праві, функції та джерела трудового права. Так, трудова правосуб'єктність суб'єктів трудового права реалізується у відносинах, які складають предмет трудового права. Характер та зміст трудових прав та обов'язків, соціально-трудова гарантії зумовлені методом правового регулювання трудових відносин.

Трудова правосуб'єктність має нормативно-правовий та договірно-правовий аспект.

Сучасне розуміння трудової правосуб'єктності тісно пов'язане з національним трудовим законодавством, нормами якого регламентуються найбільш важливі та значимі трудові права та обов'язки особи. Передусім це стосується положень Кодексу законів про працю України - одного із базових законів у сфері трудового права. Безперечно, одним із суттєвих недоліків чинного Кодексу законів про працю є те, що він не містить визначення трудової правосуб'єктності, що дає підстави різному трактуванню цієї важливої правової категорії на практиці. Водночас, аналіз його положень дозволяє вказати, що Кодекс передбачає низку доволі принципових норм, що дозволяють глибше зрозуміти сутність трудової правосуб'єктності, зрозуміти нормативно-правовий аспект.

Стаття 2 КЗпП України закріплює основні трудові права працівника, які, з одного боку - є важливою передумовою формування конструкції «трудова правосуб'єктність», а з іншого - є ядром трудової правосуб'єктності працівників.

Нормами національного трудового законодавства визначається система трудових прав та обов'язків учасників трудових відносин, визна-

чає умови, за яких особа може набувати та здійснювати трудові права та обов'язки, а також нести відповідальність за порушення трудових прав інших осіб, або ж порушення своїх трудових обов'язків.

Договірні-правовий аспект трудової правосуб'єктності зумовлений її правовою природою. По-перше, необхідно вказати, що трудова правосуб'єктність тісно пов'язана, власне, походить від цивільної, яка, як відомо, ґрунтується на засадах свободи договірних відносин. Однак, це не дає підстав переносити правила щодо цивільної правосуб'єктності і застосовувати їх до трудової правосуб'єктності. По-друге, трудова правосуб'єктність формується на основі свободи праці - одного із базових принципів встановлення трудових прав та обов'язків. Він гарантується на конституційно-правовому рівні. Стаття 43 Конституції України передбачає, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Відповідно до статті 21 КЗпП трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації чи фізична особа, які по суті виступають роботодавцем зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Така конструкція трудового договору дає підстави вважати, що шляхом його укладення сторони надають властивий для них трудовій правосуб'єктності реальний вираз та зміст. Трудовий договір є найбільш важливою та універсальною формою здійснення особою трудової правосуб'єктності.

Важливе значення, з точки зору формування конструкції трудової правосуб'єктності, мають локально-правові акти, які ухвалюються в узгоджувально-договірному порядку між роботодавцем та найманими працівниками або їх представницькими органами. Найбільш важливими серед них є колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, норми яких передбачають трудові права та обов'язки учасників трудових відносин на місцевому рівні.

Виходячи із зазначеного, можна констатувати, що сучасна конструкція трудової правосуб'єктності характеризується оптимальним співвідношенням нормативно-правових та договірні-пра-

вових механізмів у її функціонуванні. При цьому формування в Україні ринкових трудових відносин зумовлює домінування договірні-правових механізмів, в основі яких лежить узгоджувально-договірна процедура встановлення та закріплення трудових прав та обов'язків, соціально-трудова гарантія.

Також варто підкреслити, що ефективність конструкції трудової правосуб'єктності перебуває у прямій залежності від того, наскільки чіткими, зрозумілими та доступними є шляхи реалізації права на працю - її конституційно-правової основи.

Важливою рисою трудової правосуб'єктності виступає те, що її здійснення зумовлює перетворення трудових прав та обов'язків, які закріплені у нормах трудового права, на суб'єктивні трудові права та обов'язки. Таким чином, трудова правосуб'єктність є юридичною властивістю суб'єктів трудового права, яка надає їм можливість вступати у трудові правовідносини, бути їх учасниками.

Трудова правосуб'єктність має чітко виражену соціально-економічну спрямованість. З одного боку, реалізуючи її, особа має можливість отримати реальні засоби до існування, забезпечити свої матеріальні та духовні потреби. Адже договірні правові відносини, які виникають з приводу реалізації особою права на працю, мають оплатний характер. З іншого боку, соціальна спрямованість трудової правосуб'єктності виявляється у тому, що держава забезпечує певні правові механізми та гарантії у сфері реалізації трудової правосуб'єктності. Держава запроваджує такі соціально-трудова стандарти та гарантії у сфері найманої праці, які мають бути дотримані усіма учасниками трудових відносин. Соціальний аспект трудової правосуб'єктності виявляється у тому, що вона має бути зорієнтована на формування дієвої взаємодії та партнерських відносин між найманими працівниками, роботодавцями та державою - найбільш важливими та значимими учасниками, від ефективної співпраці між якими залежить діяльність усіх державних та суспільних інституцій, рівень соціального захисту, у тому числі життєвий рівень, а, відтак, соціальна злагода в державі та суспільстві.

Трудова правосуб'єктність виконує такі функції:

- соціально гарантуючу;
- економічну;
- соціально стабілізуючу.

Соціально гарантуюча функція трудової правосуб'єктності виявляється у тому, що через неї реалізуються соціально-трудова гарантії, які є обов'язкові для учасників трудових відносин.

Економічна функція трудової правосуб'єктності виявляється у тому, що, здійснюючи її, учасники трудових відносин отримують певний економічний результат. Так, наприклад, працівники отримують винагороду за працю, роботодавці отримують дохід від здійснення господарської діяльності, до якої залучаються наймані працівники.

Соціально стабілізуюча функція трудової правосуб'єктності виявляється у тому, що вона спрямована на побудову соціально-партнерських відносин між найманими працівниками, роботодавцями та державою.

Трудова правосуб'єктність є універсальною категорією сучасного трудового права, оскільки визначає правове становище суб'єктів трудового права, охоплює весь спектр трудових прав та обов'язків, які виникають у сфері трудового права.

Трудова правосуб'єктність має складну внутрішню будову, яка залежить від її носія. Зокрема, зміст трудової правосуб'єктності диференціюється, виходячи з кола суб'єктів трудового права. Так, трудову правосуб'єктність можна поділяти на:

- трудова правосуб'єктність працівників;
- трудова правосуб'єктність роботодавців;
- трудова правосуб'єктність трудових колективів;
- трудова правосуб'єктність професійних спілок;
- трудова правосуб'єктність органів місцевого самоврядування;
- трудова правосуб'єктність держави.

Виходячи із зазначеного, можна дійти висновку, що трудова правосуб'єктність включає в себе правовий статус суб'єктів трудового права.

Трудова правосуб'єктність є важливою, комплексною та системною правовою категорією у сучасному трудовому праві, що дозволяє відмежовувати його від суміжних галузей права.

Варто також зазначити, що реалізація особою трудової правосуб'єктності має принципове значення з точки зору виникнення та реалізації учасниками суспільних відносин податкової, фінансової, соціально забезпечувальної правосуб'єктності.

Разом з тим, розглядаючи трудову правосуб'єктність, можна констатувати, що вона охоплює не лише можливість учасників суспільних відносин мати та здійснювати трудові права та обов'язки, нести юридичну відповідальність за вчинення трудових правопорушень, а також здійснювати повноваження у сфері трудового права, зокрема, з регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин, з вирішення трудових спорів, зі здійснення нагляду за дотриманням норм трудового права.

Виходячи із зазначеного, трудову правосуб'єктність можна розглядати у двох аспектах - широкому та вузькому.

Розглядаючи трудову правосуб'єктність у широкому розумінні, варто підкреслити, що це властивість суб'єктів трудового права, що полягає у наділенні їх можливістю мати, здійснювати та набувати систему трудових прав та обов'язків, соціально-трудова гарантій, а також нести відповідальність за невиконання чи неналежне виконання покладених на них трудових обов'язків, а у випадках, визначених законом або іншими актами трудового законодавства, здійснювати повноваження у сфері регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин, вирішення трудових спорів (конфліктів), здійснення нагляду та контролю у сфері трудового права.

У вузькому розумінні трудова правосуб'єктність - це зумовлена природною здатністю особи до праці та сутністю права особи на працю правова властивість учасників суспільних відносин, що полягає у наділенні їх можливістю мати, здійснювати та набувати систему трудових прав та обов'язків, соціально-трудова гарантій, а також у випадках, визначених законом або договором, нести відповідальність за невиконання чи неналежне виконання покладених на них трудових обов'язків.

З огляду на зазначене, трудова правосуб'єктність характеризується такими особливостями:

- по-перше, одна із основних категорій сучасного трудового права, через призму якої формується її понятійний апарат, дозволяє провадити відмежування трудового права від суміжних галузей права;
- по-друге, зумовлена природною здатністю людини до праці та правом особи на працю, основна суспільно-правова властивість учасників трудових відносин мати та здійснювати трудові права, обов'язки, соціально-трудова гарантії, нести юридичну відповідальність за правопорушення у сфері трудового права;
- по-третє, зумовлена законом або іншими актами трудового законодавства можливість суб'єктів трудового права здійснювати повноваження з регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин, вирішення трудових спорів (конфліктів), здійснення нагляду та контролю у сфері трудового права.
- по-четверте, формується на основі актів трудового законодавства України та укладених

відповідно до нього колективних угод та договорів, інших локально-правових актів;

- по-п'яте, забезпечується та гарантується державою через створення ефективних та дієвих умов для її здійснення;

- по-шосте, її наявність є умовою виникнення трудових правовідносин, через призму яких трудова правосуб'єктність набуває реального змісту;

- по-сьоме, вона є своєрідною правовою моделлю функціонування трудових прав та обо-

1. Теорія держави і права / За заг. ред. С. Л. Лисенкова, В. В. Копейчикова.- К.: Юрінком Інтер, 2002.- 368 с.
2. *Стичинський Б. С.* та ін. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю.- К.: Видавництво «А.С.К.», 2003.- 1024 с.
3. Трудове право України. За ред. П. Д. Пилипенка.- К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2003.- 536 с.
4. *Прокопенко В. І.* Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне. Х.: Консум, 2000.- 480 с
5. Трудове право України.- За заг. ред. Н. М. Хуторян.- К.: Видавництво «А.С.К.»: 2004.- 608 с.
6. *Венедиктов А. В.* О субъектах правоотношений // Советское государство и право.- 1955.- № 6.- С. 19-23.
7. Загальна теорія держави і права.- К.: Юрінком Інтер.- 1998,- 317 с

V. Kostiuk

THE DEFINITION OF THE LABOUR PERSONALITY: THEORETIC ASPECT

The author analyzes the definition and peculiarities of the labour personality. The article emphasizes its key and fundamental aspects. The author highlights that a precondition to date for creating effective market labour law shall be building up optimum model of the labour personality. The author offers to analyze the labour personality in a broad and strict sense.

в'язків, через її призму вони набувають реального змісту;

- по-восьме, є своєрідною моделлю здійснення соціально-трудова гарантій.

Таким чином, формування в сучасних умовах оптимальної моделі трудової правосуб'єктності є однією з передумов формування ефективного ринкового трудового права. У контексті прийняття парламентом Трудового кодексу України має сенс при його доопрацюванні визначити у ньому поняття та зміст трудової правосуб'єктності.

8. *Скакун О. Ф.* Теория государства и права.Х.: Консум, 2000.- 704 с.
9. Новый юридический словарь.- Под ред. А. Н. Азриляна.- М.: Институт мировой экономики, 2005.- 1088 с.
10. *Якушев І. М.* Суб'єкти трудового права: Автореф. дис. і канд. юрид. наук: 12.00.05-Х., 2000.- 19 с.
11. Трудове право України: Академічний курс- П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка.- К.: Концерн «Видавничий Дім "Ін Юре"», 2004.- 536 с.
12. *Миронов В. И.* Трудовое право России. М.: ООО «Журнал управление персоналом», 2005.- 1152 с.
13. *Ярошенко О. М.* Правовий статус сторін трудових правовідносин: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05- I X., 1999.- 18 с.