

УДК 331.106

А.Я. БАРТКІВ, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКІВ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ У ФІЗИЧНИХ ОСІБ ЗА ТРУДОВИМИ ДОГОВОРАМИ

Ключові слова: трудова правосуб'єктність, трудові правовідносини, працівник, роботодавець-фізична особа

Метою статті є вивчення правових особливостей трудового статусу працівника, який працює за трудовим договором у роботодавця-фізичної особи. Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, внаслідок того, що в Україні стабілізується економічна ситуація, все більше фізичних осіб наймають домашніх працівників. Поряд із цим, національним трудовим законодавством не в повній мірі регламентований правовий статус таких працівників, що зумовлює ситуації, в яких такі особи залишаються незахищеними та безправними. По-друге, на сьогодні все реальнішим є прийняття нового Трудового кодексу України, який повинен буде реально відображати сучасні тенденції в регулюванні трудових правовідносин, а також, забезпечувати ті основні засади, що наразі вже притаманні трудовому праву, враховуючи особливості правового статусу працівників, що працюють у роботодавців-фізичних осіб за трудовим договором. Сприятиме досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку звернення до суміжних галузей права, аналіз точок зору спеціалістів, науковців з цього питання (Т.М. Алфьорова, С.В. Венедіктов, С.Ю. Головіна, Л.Р. Косьмій, М.В. Молодцов, М.І. Оршанський, В.І. Прокопенко, Л.Х. Саакян, О.М. Ярошенко), вивчення положень нормативно-правових актів.

Конституція України, як Основний Закон держави, передбачає широкий спектр соціально-економічних прав людини і громадяни-

на. Важливе місце серед вказаних гарантій займає право на працю. Так, згідно ст.43 Конституції України [1], кожному громадянину гарантується право на працю, що включає в себе можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [2, с.100].

Разом із цим, чинним трудовим законодавством не визначено повний юридичний зміст правового статусу працівника як суб'єкта трудових правовідносин. Т.М. Алфьорова зазначає, що Кодекс законів про працю [3] взагалі не визначає трудової правосуб'єктності як юридичної властивості учасників трудових відносин. Лише тільки передбачено загальні вимоги для набуття трудової правосуб'єктності (досягнення 16-річного віку). Крім того, встановлено особливості правового статусу найманого працівника залежно від віку, стану здоров'я, статі, рівня освіти, наявності вченого ступеня або вченого звання, родинних зв'язків, наявності судимості, громадянства тощо [4, с.94].

Аналіз ч.2 ст.2 КЗпП України дозволяє стверджувати, що підставою виникнення правового статусу працівника є трудовий договір, після набрання чинності якого, фізична особа набуває юридичного статусу працівника, внаслідок чого, на неї поширюються норми законодавства України про працю. За загальним правилом, трудовий договір набирає чинності з дня його підписання працівником і роботодавцем, проте, у разі фактичного допущення працівника до роботи з відома роботодавця, трудовий договір набуває юридичної чинності з дня фактичного допущення працівника до роботи [3].

Потрібно відмітити, що правове становище працівника є складним юридичним феноменом, який довгі роки породжує гострі наукові дискусії серед вітчизняних і зарубіжних фахівців у сфері трудового права. Зокрема, під поняттям «трудова правосуб'єктність» В.І. Прокопенко розуміє законодавчо визнану державою «можливість» громадянина бути суб'єктом трудового права. Вчений розуміє таку правосуб'єктність як передумову до

використання права, а не саме його використанням, з чого робить висновок, що «право на працю мають всі громадяни, що досягли встановленого віку, проте правового статусу працівника набувають лише ті громадяни, які вступають в трудові правовідносини» [5, с.99]. В свою чергу, О.М. Ярошенко зазначає, що трудова правосуб'єктність – це правова категорія, що виражає здатність особи бути суб'єктом трудових правовідносин [6, с.9].

Поряд із цим, варто зауважити, що більшість вчених розглядають трудову правосуб'єктність в якості системи елементів. Узагальнюючи різні точки зору вчених з приводу юридичного статусу працівника, ми вважаємо за необхідне розглянути основні позиції по цьому питанню. Зокрема, під змістом правового статусу працівника розуміється: 1) сукупність суб'єктивних прав і обов'язків; 2) сукупність трудової правоздатності, трудової дієздатності та трудової деліктоздатності; 3) праводієздатність, основні права і обов'язки; 4) система статутних прав і обов'язків; 5) трудова правосуб'єктність (трудова праводієздатність і деліктоздатність), основні (статутні) трудові права та обов'язки, закріплені в законодавстві, їх юридичні гарантії (загальні та спеціальні) і передбачена законодавством відповідальність за порушення трудових обов'язків; 6) права, обов'язки і відповідальність, що виникають одночасно [7, с.74; 8, с.99].

Однак, найбільш повно розкриває зміст правового статусу працівника Л.Х. Саакян, під яким розуміє сукупність наступних елементів: 1) основні трудові права і обов'язки, 2) загальна трудова праводієздатність; 3) трудовий правовий модус; 4) принципи правового становища особи; 5) юридичні гарантії здійснення трудових прав і виконання обов'язків; 6) позитивна юридична відповідальність, яка впливає зі змісту основних трудових прав і обов'язків працівника, а також юридична відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків [9, с.6–10]. Разом із тим, на думку вченого, систему принципів правового статусу працівника утворюють такі складові: 1) загальні

принципи правового становища особистості в їх проекції на суспільно-трудові відносини; 2) основні міжгалузеві принципи правового регулювання в галузі суспільної організації праці; 3) основні галузеві принципи трудового права [9, с.9].

Таким чином, правосуб'єктність працівника як передумова до участі його у правовідносинах, означає спроможність працівника мати та особисто здійснювати трудові права та обов'язки, а також нести трудовоправову відповідальність, що представляє собою його галузеву трудову правосуб'єктність.

По відношенню до правового статусу працівників, які працюють за трудовим договором у роботодавців-фізичних осіб, слід зазначити, що їхній правовий статус містить такі складові елементи як: трудова правосуб'єктність, юридичні гарантії дотримання основних трудових прав, свобод і законних інтересів працівника, а також відповідальність працівника за неналежне виконання або невиконання своїх обов'язків.

Трудова правосуб'єктність – це елемент юридичного статусу працівника, який встановлюється чинним законодавством диференційовано залежно від віку особи, та, який у свою чергу складається з правоздатності і дієздатності особи, що є єдиними і цілісними, та, які обумовлені його специфікою як суб'єкта, який реалізує свою здатність до праці.

Змістом трудової правосуб'єктності працівника є його здатність до праці, яка невіддільна від людської особистості, а тому, може бути реалізована лише особисто працівником. В свою чергу, критеріями, що визначають трудову дієздатність працівника, є:

1) об'єктивні критерії (засновуються на конкретних обставинах і правових нормах). Такими критеріями є встановлене Конституцією України [1] право на працю, як складова правового статусу працівника; досягнення особою віку, з якого вона може вступати в трудові відносини (чотирнадцять, п'ятнадцять, шістнадцять, вісімнадцять років) і, відповідно, встановлені законом обмеження та умови трудових відносин з неповнолітніми

працівниками; стан здоров'я, інвалідність і медичні показання за видами робіт; обмеження в трудовій дієздатності, як результат встановленої судом заборони займати певні посади та займатися певною діяльністю;

2) суб'єктивні критерії (залежать від волевиявлення суб'єкта трудового права). Такими критеріями є: інтерес працівника до певного виду трудової діяльності, отримана освіта або кваліфікація, бажання працювати на конкретному підприємстві або в конкретному колективі, продовження династії та подібне [10].

Потрібно відмітити, що на відміну від цивільної правосуб'єктності, психічна складова дієздатності в трудовій правоздатності не є обов'язковим елементом. Поряд із цим, в науковій літературі з трудового права висловлюються думки з приводу того, що наявність певної фактичної здатності до праці душевнохворого, якого у встановленому законом порядку було визнано недієздатним, не є підставою для того, щоб вважати таку особу наділеною трудовою правосуб'єктністю. Зокрема, представник радянської школи права М.Г. Александров вважає, що особа, яка визнана недієздатною, не може стати суб'єктом права на працю, головним чином, через відсутність у неї дієздатності вона не може володіти трудовою правосуб'єктністю [11, с.25]. Однак, ми вважаємо, що психічні чи фізіологічні розлади у працівника, який працює у роботодавця за трудовим договором, не можуть бути підставою для того, щоб вважати хворого працівника таким, що не наділений трудовою правосуб'єктністю, проте лише в тих випадках, коли розлади психічного здоров'я не є перешкодою у виконанні покладених на нього функцій.

Трудовою правосуб'єктністю наділені лише ті особи, які можуть бути стороною трудових правовідносин, виходячи з чого потрібно зробити висновок, що якщо працівник, який не має повної цивільної дієздатності внаслідок інвалідності, виконує свої обов'язки, що були передбачені умовами трудового договору (чи охоплюються позадоговірними умовами), то таку особу потрібно вважати

такою, що наділена статусом трудової правоздатності. І відповідно, якщо особа не здатна вступати в трудові правовідносини, вона не може володіти трудовою правосуб'єктністю, однак може її поновити внаслідок відновлення можливості працювати.

Потрібно відмітити, що питання трудової правосуб'єктності недієздатної особи, яка може виконувати свої трудові обов'язки, повинно бути врегульовано на законодавчому рівні для того, щоб уникнути випадків дискримінації таких осіб та можливості зловживання роботодавцями такою прогалиною в законодавстві (уникнення обов'язку укладати трудові договори) в якості експлуатації психічнохворих осіб.

Законодавством України про працю, відповідно до п.3 ст.2, ст.7 Конвенції МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» від 26.06.1973 р. [12], проводиться диференціація вікового критерію початку трудової правосуб'єктності (ст.188 КЗпП України). За загальним правилом, укладення трудового договору допускається з особами, які досягли шістнадцятирічного віку. З цього правила законодавство містить два виключення, коли трудова правосуб'єктність виникає в більш ранньому віці за наявності додаткових умов: 1) з п'ятнадцяти років – за згодою одного із батьків або особи, що її замінює; 2) з чотирнадцяти років – з метою підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час за згодою одного з батьків або особи, що її замінює [3].

Разом із цим, потрібно відмітити, що трудовим законодавством України не врегульоване питання щодо форми надання згоди одного з батьків або особи, що його замінює, на укладення трудового договору особами, що не досягли шістнадцяти років. Таким чином, виникає можливість експлуатації роботодавцем-фізичною особою неповнолітніх праців-

ників. Саме тому пропонуємо законодавчо закріпити обов'язок погодження на укладання трудового договору особою, що не досягла шістнадцяти років, органом опіки і піклування.

Юридичні гарантії дотримання основних трудових прав, свобод і законних інтересів працівника – це закріплені в чинному законодавстві, міжнародно-правових актах та положеннях трудового договору умови, що забезпечують виконання іншою стороною трудових правовідносин своїх обов'язків, та є підставою для захисту працівником своїх порушених трудових прав способами та формами, що не заборонені законом.

Основними гарантіями працівників є наступні: 1) такі, що забезпечують вступ у трудові правовідносини, 2) такі, що забезпечують безперешкодне здійснення трудових прав громадян в трудових і пов'язаних з ними інших правовідносинах, 3) такі, що забезпечують відновлення порушених трудових прав працівників [13, с.48–49].

До індивідуальних трудових прав працівника відносяться права на: 1) укладення, зміну і розірвання трудового договору; 2) надання роботи, обумовленої трудовим договором; 3) робоче місце, що відповідає вимогам безпеки і гігієни; 4) виплату заробітної плати; 5) відпочинок; 6) повну достовірну інформацію про умови праці та вимоги охорони праці; 7) професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації; 8) відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, та компенсацію моральної шкоди; 9) обов'язкове соціальне страхування [14, с.62]. Колективними слід визнати права працівника на: а) об'єднання, включаючи право на створення професійних спілок та вступ до них; б) участь в управлінні організацією; в) ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів та угод через своїх представників, а також інформацію про виконання колективного договору, угоди.

Відповідальність працівника за неналежне виконання або невиконання своїх обов'язків – це передбачена чинним законодавством Укра-

їни юридична відповідальність, що є прямим наслідком порушення норм законодавства та/чи положень договору. Таке порушення є протиправним діянням, яке полягає у невиконанні, порушенні трудових обов'язків працівниками і, яке заборонене санкціями, що містяться в трудовому законодавстві. Склад трудового правопорушення, в свою чергу, є фактичною підставою для відповідальності працівника. В якості юридичної підстави, без якої правова відповідальність немислима, виступає норма трудового права. Міра відповідальності індивідуалізується за допомогою правозастосовчого акту. У деяких випадках відповідальність настає та реалізується без такого акту, наприклад, при добровільному відшкодуванні шкоди.

М.І. Оршанський відмічає, що праця працівників, що працюють у роботодавців-фізичних осіб, має ряд особливостей, зумовлених статусом роботодавця-фізичної особи. Працівник, що вступає у трудові відносини з організацією, інакше кажучи, з юридичною особою, зобов'язується виконувати певну трудову функцію, тобто роботу за посадою відповідно до штатного розкладу, професії, спеціальності із зазначенням кваліфікації, конкретного виду доручається роботи. На відміну від нього, працівник, що вступає у трудові відносини з роботодавцем-фізичною особою бере на себе дещо інші зобов'язання, а саме, роботу, не заборонену чинним законодавством, що визначається умовами трудового договору [15, с.106].

Отже, підводячи підсумок всьому вищевикладеному, потрібно підкреслити, що підставою виникнення правового статусу працівника є трудовий договір, після набрання чинності якого фізична особа набуває статусу працівника, внаслідок чого на неї поширюються норми законодавства України про працю. Зміст правового статусу працівника – це сукупність взаємопов'язаних елементів: 1) основні трудові права і обов'язки; 2) загальна трудова праводієздатність; 3) принципи правового становища особи; 4) юридичні гарантії здійснення трудових прав і виконання

обов'язків; 5) юридична відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків.

На відміну від цивільної правосуб'єктності, психічна складова дієздатності в трудовій правоздатності не є обов'язковим елементом. Психічні чи фізіологічні розлади у працівника, який працює у роботодавця за трудовим договором, не можуть бути підставою для того, щоб вважати хворого працівника таким, що не наділений трудовою правосуб'єктністю, проте, лише в тих випадках, коли розлади психічного здоров'я не є перешкодою у виконанні покладених на нього функцій. Працівники, що працюють у роботодавців-фізичних осіб, можуть володіти спеціальною трудовою правоздатністю (наявність у працівника спеціальних фахових знань та навичок, що підтверджуються дипломом, сертифікатом чи ліцензією), зокрема, домашні лікарі, педагоги, електрики.

Юридичними гарантіями дотримання основних трудових прав, свобод і законних інтересів працівника, що працює за трудовим договором у роботодавця-фізичної особи, потрібно розуміти такі закріплені в чинному законодавстві, міжнародно-правових актах та положеннях трудового договору умови, що забезпечують виконання роботодавцем своїх обов'язків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // ВВР України, 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Косьмій Л. Р. Проблемні питання трудової правосуб'єктності працівників: виникнення, зміст, випадки обмеження / Л. Р. Косьмій // Університетські наукові записки. Серія: Право. – 2010. – № 1. – С. 100–105.
3. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
4. Алфьорова Т. М. Проблемні питання трудової правосуб'єктності іноземців та осіб без громадянства / Т. М. Алфьорова // Науковий вісник Дніпропетровськ. держ. ун-ту внутр. справ. – 2010. – № 1. – С. 91–97.
5. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
6. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. М. Ярошенко. – Х., 1999. – 18 с.
7. Молодцов М. В. Трудовое право России / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. – М. : Норма, 2003. – 640 с.
8. Трудове право України: Академічний курс : підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк та ін. ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Вид-во А.С.К., 2004. – 608 с.
9. Саакян Л. Х. Правовое положение рабочих и служащих в сфере трудовых отношений : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук / Л. Х. Саакян. – М., 1982. – 18 с.
10. Венедіктов С. В. Щодо передумов виникнення трудових правовідносин / С. В. Венедіктов // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 137–144 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10vcvvt.pdf>.
11. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР / О. В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1964. – 210 с.
12. ILO Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment № 138. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
13. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В. Н. Скобелкин. – М. : Юрид. лит., 1969. – 184 с.
14. Саакян Л. Х. Классификация трудовых прав и обязанностей рабочих и служащих / Л. Х. Саакян // Вестник Московск. ун-та. – 1981. – № 2. – С. 59–63.
15. Оршанский М. И. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц / М. И. Оршанский // IX Межрегиональная научно-

практическая конференция студентов и аспирантов (10 апр. 2009 г.) : сб. трудов : в 3 т. Т. 2. / под общ. ред. Ф. И. Иванова, С. А. Ши-

пилова, М. Р. Геты. – Новокузнецк : НФИ ГОУ ВПО «КемГУ», 2009. – С. 106–107.

Бартків А. Я. Правовий статус працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовими договорами / А. Я. Бартків // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 41–46 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11bajztd.pdf>

Визначено трудову правосуб'єктність працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, вивчено норми законодавства України про працю та проектів законів, що регламентують правову природу та особливості юридичного статусу таких працівників. Систематизовано специфічні риси правового статусу домашніх працівників, розкрита юридична особливість їх правосуб'єктності. Проаналізовано правові проблеми, що пов'язані із виконанням такою категорією працівників своїх прав та обов'язків.

Барткив А.Я. Правовой статус работников, которые работают у физических лиц за трудовыми договорами

Определена трудовая правосубъектность работников, которые работают у физических лиц за трудовыми договорами, изучены нормы законодательства Украины о труде и проектов законов, которые регламентируют правовую природу и особенности юридического статуса таких работников. Систематизированы специфические черты правового статуса домашних работников, раскрыта юридическая особенность их правосубъектности. Проанализированы правовые проблемы, которые связаны с выполнением данной категорией работников своих прав и обязанностей.

Bartkiv A.Ya. Legal Status of Workers which Work for Physical Persons after Labour Contracts

Labour rights for subjects of workers which work for physical persons after labour contracts is certain, the norms of legislation of Ukraine about labour and projects of laws which regulate legal nature and features of legal status of such workers are studied. The specific lines of legal status of home workers are systematized, the legal feature of their rights for subject's is exposed. Legal problems which are related to implementation of workers of the rights and duties such category are analyzed.

Форум