

УДК 349.2

**С.Я. ВАВЖЕНЧУК**, канд. юрид. наук,  
Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

## СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «КОНСТИТУЦІЙНІ ТРУДОВІ ПРАВА»

*Ключові слова:* конституційні трудові права

Метою проведення даного дослідження є визначення поняття «конституційні трудові права». Попри широке застосування даного термінологічного виразу, сьогодні при постановці питання про захист таких прав виникають суперечки стосовно предмету захисту. З одного боку, це обумовлюється тим, що перелік безпосередньо трудових прав не є чітко визначеним та узгодженим. Одні вчені безпідставно розширюють розуміння трудових прав, інші – зводять трудові права до чітко визначених прав працівників, якими вони користуються, набуваючи статусу працівника. Тим більше виникає проблем, коли мова йде про конституційні трудові права. Адже перелік таких прав є обмеженим, а зміст формулюється розпливчато та в загальному вигляді. Такий підхід до викладення норм Конституції є логічним, адже це є Основний Закон, який має бути стабільним і аби зменшити вірогідність частого внесення змін до нього, його норми мають бути якомога загальнішими та всеосяжними. Водночас Конституція України, маючи такі ознаки як верховенство та вища юридична сила, є основним нормативно-правовим актом в системі законодавства України, а отже є і джерелом трудового права.

Значимість Конституції як джерела трудового права полягає в тому, що її норми не тільки вперше заклали основи для будівництва України як демократичної, соціальної та правової держави, але й визначили та проголосили основні права людини і громадянина, серед яких трудові права займають одне з найважливіших місць, а також встановили

пріоритетність прав і свобод людини одним з основних принципів діяльності всіх владних державних органів. Сьогодні незадовільний стан дотримання трудових прав працівників обумовлює звернення працівників до Конституції України як Основного Закону, норми якого наділені вищою юридичною силою та є нормами прямої дії. З огляду на це актуальним є питання визначення правового змісту понять «трудова права» та, відповідно, «конституційні трудові права».

Піднята проблема не є новою. Навпаки, проблема трудових прав людини привертає все більше уваги в сучасній науці трудового права. Їй приділяли уваги такі вчені як В.І. Прокопенко, В.М. Андрійів, М.М. Феськов, Є.В. Краснов, В.С. Венедиктов та інші. Це є цілком природно, оскільки наразі, після здобуття Україною незалежності, відбувається становлення власного українського трудового права, формування принципів та напрямків правового регулювання праці. В цьому процесі, як вірно відзначає В.І. Щербина, «не слід повторювати помилки, зроблені в радянський період, а тим більше, зроблені та уже виправлені в країнах із ринковою економікою» [1, с.6]. Викладене свідчить про те, що визначення та закріплення основних трудових прав повинно здійснюватися з урахуванням особливостей розвитку українського суспільства та сприйняття людиною себе не тільки як робочої сили та товару на ринку праці, але й як людини, що має право на вільний розвиток та свободу вибору.

Задля досягнення поставленої мети в процесі наукового пошуку необхідно: визначити зміст поняття «права», проаналізувати сутність суб'єктивного та об'єктивного аспекту трудових права, з'ясувати співвідношення понять «основні трудові права» та «конституційні трудові права», зробити відповідні висновки щодо поставленої проблеми.

Зазвичай категорію «трудова права» вживають при розкритті змісту трудових правовідносин як його складовий елемент. Так, В.І. Щербина зазначає наступне: «зміст трудових правовідносин – це своєрідний синтез

фактичного, тобто, здатність суб'єктів до вольових актів, до діяльності, та юридичного, тобто норм права... Розрізняють юридичний і фактичний зміст. Фактичний зміст правовідносин – це самі дії, в яких реалізуються суб'єктивні права і юридичні обов'язки. Фактичний зміст включає тільки один з можливих варіантів реалізації суб'єктивного права або юридичного обов'язку. Основними елементами правовідносин, їх юридичним змістом у правовій науці визнають суб'єктивні права і юридичні обов'язки суб'єктів. Юридичний зміст трудових правовідносин – це можливість певних дій уповноваженої і необхідність певних дій зобов'язаної особи» [1, с.93]. М.Д. Бойко також підкреслює: «До загального складу трудових правовідносин, поряд з іншими елементами (суб'єктом і об'єктом), входить матеріальний зміст (поведінка суб'єктів) і юридичний зміст (суб'єктивні права і обов'язки), тобто зміст трудових правовідносин складають визначені законом і взаємною угодою права і обов'язки їхніх суб'єктів» [2, с.67].

В.І. Прокопенко вказує з цього приводу: «суб'єктивними правами і обов'язками володіє кожний працівник як учасник трудових правовідносин. Ці права, а до них слід віднести право на працю, на відпочинок, на здорові і безпечні умови праці тощо, визначають правовий статус працівника» [3 с.175]. Далі автор зазначає: «Суб'єктивні права і обов'язки учасників трудових правовідносин реалізуються в трудовому процесі. Вони тісно пов'язані між собою. Окремі з цих прав і обов'язків, що кореспондуються (тобто праву працівника відповідає певний обов'язок власника або уповноваженого ним органу, і навпаки), створюють елементи трудових правовідносин різного характеру. Але всі вони не можуть існувати без єдиного складного трудового правовідношення» [3, с.177]. М.І. Іншин також підкреслює, що у змісті правовідносин розрізняються дві сторони: матеріальна (поведінка суб'єктів) та юридична (суб'єктивні юридичні права та обов'язки) [4, с.17]. Автори загальної теорії

держави та права взагалі наголошують на тому, що «Правовідношення – це зв'язок між людьми за допомогою суб'єктивних прав та юридичних обов'язків. Це особлива форма зв'язку, зв'язок через права та обов'язки, які закріплені в нормах об'єктивного права. Носій суб'єктивного права – особа уповноважена, носій юридичного обов'язку – особа зобов'язана. В правовідношенні уповноваженій особі завжди протистоїть особа зобов'язана, будь-то інша людина, організація, державний орган чи держава у цілому» [5, с.413].

В.І. Щербина вважає, що суб'єктивні трудові права працівника, відображаючи найважливіші моменти трудових правовідносин, можуть бути розподілені на три групи: 1) права, пов'язані з виконанням обумовленої трудової функції. Так, наприклад, згідно п.3 ч.1 ст.29 КЗпП до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 2) права, пов'язані з забезпеченням нормальних умов праці. Відповідно до ч.1 ст.153 КЗпП на всіх підприємствах, установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці; 3) права, пов'язані з належною моральною та матеріальною оцінкою роботи працівника. Згідно зі ст.145 КЗпП працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги і пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов тощо). Таким працівникам також надається перевага при просуванні по роботі [1, с.93-94]. Також автор відзначає, що більшість суб'єктивних трудових прав складаються із ряду конкретних юридичних можливостей. Наприклад, зміст права на відпочинок становить право працювати не більше передбаченої законом тривалості робочого і робочого тижня, користуватися часом щоденного відпочинку, можливість мати щорічну відпустку тощо [1, с.94].

М.Д. Бойко зауважує, що «з встановленням трудових правовідносин кожна із сторін набуває певних суб'єктивних прав і на неї покладаються відповідні обов'язки. Суб'єктивні права працюючих за наймом являють собою реалізацію і конкретизацію основних права, закріплених у Конституції України і конкретизованих у законодавчих актах про працю... Суб'єктивними правами і обов'язками володіє кожний працівник, як суб'єкт трудових правовідносин» [2, с.67-68]. Також автор відзначає, що суб'єктивне право характеризується трьома основними ознаками: 1) видом і мірою можливої поведінки суб'єктів; 2) наданням сторонам правовідносин права вимагати певної поведінки зобов'язаних їм осіб; 3) надання сторонам можливості спонукати та примушувати зобов'язаних їм осіб до певної поведінки, а в певних випадках вдаватись до сприяння органів державної влади [2, с.69-80].

Трудові права є неоднорідними за своїм характером, на що здійснюють вплив правовідносини, в яких приймає участь працівник. Так, В.В. Жернаков зазначає, що комплекс соціально-трудова відносин можна поділити на три рівні: індивідуальні трудові відносини, колективні трудові відносини з організації та встановлення соціально-побутових умов праці та відносини із забезпечення зайнятості, соціальних гарантій, рівня життя, економіки, розвитку регіонів та інші. Трудовими у власному розумінні можна вважати тільки відносини першого рівня. Вони регулюються трудовим договором (контрактом) та законодавством. Характерною відзнакою другого та третього рівнів соціально-трудова відносин є зміщення акценту в об'єкті (предметі) регулювання з суб'єктивного права на інтерес. На рівні індивідуальних трудових відносин домінуючою категорією є суб'єктивне право та кореспондуючий йому обов'язок іншої сторони. Ці відносини відрізняються від відносин другого та третього рівнів більшою чіткістю та структурованістю [6, с.43]. О.С. Пашков та О.В. Смирнов також вважають, що за

суб'єктами трудові правовідносини поділяються на: індивідуальні, колективні та соціально-партнерські; за важливістю для сторін трудового договору чи контракту на основні трудові правовідносини та щільно з ними пов'язані. Водночас усі щільно пов'язані з трудовими правовідносинами поділяються на три групи: 1) правовідносини, що передують трудовим правовідносинам; 2) правовідносини, які виникають та існують разом з трудовими правовідносинами, 3) правовідносини, які впливають з трудових правовідносин [7, с.112]. В більш пізній роботі О.В. Смирнов ще раз підкреслює, що трудові правовідносини можна поділити на трудові та інші правовідносини, щільно пов'язані з першими [8, с.105]. Очевидно, що характер тих трудових правовідносин, в яких приймає участь працівник, обумовлює і зміст суб'єктивних трудових прав працівника.

Викладене свідчить про те, що трудові права як елемент трудових правовідносин є суб'єктивними правами суб'єктів трудових правовідносин. Разом із тим слід розуміти, що трудові права в трудових правовідносинах знаходять свою реалізацію та застосування, в той час як деякі трудові права (зокрема, право на працю) може не бути реалізованим конкретною особою, але все рівно їй належати. Отже, трудові права є не тільки правами в суб'єктивному сенсі, але й в об'єктивному: це є система норм, що закріплені в законодавстві. Такі норми містять певні законодавчо визначені можливості для людей.

З огляду на це, можна казати про два розуміння поняття «трудова права». З однієї сторони, це є можливості людини у сфері праці, записані у вигляді норм, що закріплені в діючих нормативно-правових актах різного рівня, і які необхідні для її гідного існування й розвитку та забезпечення якості життя. З іншої сторони, трудові права – це визначені нормативно-правовими та іншими актами конкретні можливості суб'єктів трудових правовідносин, що можуть бути реалізовані під час вступу в такі в правовідносини. Від-

так, слід розрізняти трудові права, які належать людині взагалі, та трудові права, яких особа набуває в результаті отримання статусу працівника. В такому разі доцільно казати про основні трудові права та про суб'єктивні трудові права. Очевидно, що другі є реалізацією перших.

Слід відразу ж звернути увагу на співвідношення понять «конституційні права» та «основні права», які можна зустріти в юридичній літературі. Так, зазвичай поняття «конституційні права і обов'язки», «основні права і обов'язки» вважаються рівнозначними. В більшості випадків законодавство та юридична практика не проводять між ними будь-якої відмінності і вживають в одному і тому ж значенні, вважаючи їх цілком взаємозамінними. Тому перевага якомусь одному з цих термінів надається, виходячи з контексту та з урахуванням стилю матеріалу, що викладається. Водночас, є точки зору, згідно з якими ці поняття все ж є різними за сутністю та змістом. Так, до числа основних, на думку В.А. Патюліна, відносяться всі права і обов'язки, які регулюють сферу життєво важливих відносин між особою і суспільством, державою і громадянином. Значна їх частина закріплена в Конституції, і тим самим вони набувають характеру конституційних прав і обов'язків.

С.А. Комаров вважає, що є ряд обов'язків, які за своїм характером є основними, але закріплені вони не в Конституції, а в кодексах та в іншому поточному законодавстві. У зв'язку з цим поняття «основні права і обов'язки» ширше за поняття «конституційні права і обов'язки» [9, с.122]. В.С. Венедиктов та М.І. Іншин, здійснюючи дослідження з вивчення статусу працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців, вказують: «права і обов'язки людини називають основними тому, що: 1) вони закріплені в Основному Законі, тобто формально визнані законодавцем такими; б) зазначенням (з точки зору науковців, суб'єктів права)». Автори вважають, що закріплені в кодексах і чинному законодавстві права,

свободи і обов'язки можна вважати основними за їх характером, значенням для суб'єктів права. Але з формальної, спеціально-юридичної точки зору, лише після того як законодавець зафіксує права, свободи і обов'язки як конституційні, тобто у Конституції, вони стають основними. Таким чином, однакові за змістом права можуть бути конституційними (за формою закріплення) і одночасно основними (за характером, роллю тощо). Далі вчені роблять цілком справедливий висновок, що немає особливої необхідності в розділенні цих понять, оскільки словесне подвоєння терміну не сприяє чіткому сприйняттю і аналізу однієї з ключових категорій правознавства [10, с.60]. Таким чином, закріплені в Конституції України трудові права є конституційними за формою закріплення та основними за своїм характером та значимістю.

Підводячи підсумок всьому вище викладеному, слід надати таке визначення поняття «конституційні трудові права»: це є закріплені в Конституції України можливості людини у сфері праці, які є основними за своїм характером та значимістю та необхідні для її гідного існування і розвитку й забезпечення якості життя.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина ; за ред. В. С. Венедиктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
2. Бойко М. Д. Трудове право України : навчальний посібник / М. Д. Бойко. – К. : Атіка, 2006. – 312 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
4. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук : 12.00.05 / М. І. Іншин. – Одеса, 2005. – 44 с.
5. Теория государства и права : учебник / под ред. В. К. Бабаева. – М. : Юрист, 2002. –



592 с.

6. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 10. – С. 41-45.

7. Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова – М. : Юрид. лит, 1982. – 504 с.

8. Трудовое право : учебник / под общ. ред. О. В. Смирнова. – М. : «Проспект»,

1997. – 448 с.

9. Комаров С. А. Общая теория государства и права : курс лекций / С. А. Комаров. – М., 1996.

10. Венедиктов В. С. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців : наук.-практ. посібник / В. С. Венедиктов, М. І. Іншин. – Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 188 с.

*Вавженчук С. Я. Сутність поняття «конституційні трудові права» / С. Я. Вавженчук // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 89–93 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vcjktp.pdf>*

Щодо визначення поняття «конституційні трудові права» аналізується співвідношення понять «основні трудові права» та «конституційні трудові права». Встановлюється зміст понять «права людини», «трудові права»; з'ясовується об'єктивний та суб'єктивний зміст трудових прав людини.

\*\*\*

*Вавженчук С.Я. Сущность понятия «конституционные трудовые права»*

В отношении определения понятия «конституционные трудовые права» анализируется соотношение понятий «основные трудовые права» и «конституционные трудовые права». Устанавливается содержание понятий «права человека», «трудовые права»; выясняется объективный и субъективный смысл трудовых прав человека.

\*\*\*

*Vavzenchuk S.JA .Essence of Concept «The Constitutional Labor Rights»*

Concerning concept definition «the constitutional labor rights» the parity of concepts «the basic labor rights» and «the constitutional labor rights» is analyzed. The maintenance of concepts of «human rights», «the labor rights» is established; the objective and subjective sense of labor human rights is found out.