

УДК 349.3.725

**Ю.В. СВЕТЛІЧНИЙ**, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

## ДО ПИТАННЯ ВІКОВОГО КРИТЕРІЮ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

*Ключові слова:* правовий статус, трудові правовідносини, працівник, роботодавець

Час не стоїть на місці, з'являються нові знаряддя праці, професії, організаційно-правові форми підприємств, природно примушуючи трудове правовідношення до поступової еволюції, з урахуванням новітніх соціальних тенденцій і явищ. Зазначене, в свою чергу, є неможливим без доопрацювання наукової думки щодо правового статусу суб'єктів трудового правовідношення, а саме працівника, в частині визначення вікового критерію його правосуб'єктності.

Дослідженню правосуб'єктності працівників приділялась значна увага в наукових дослідженнях Л.С. Таля, М.Г. Александрова, Л.Я. Гінцбурга, В.І. Прокопенко, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка, В.І. Щербини, Е.Б. Хохлова, В. Костюка, Б.К. Бегичева, В.В. Федіна, В.М. Скобелкіна та інших. Однак, стрімкий рух суспільних відносин, поява проекту Трудового кодексу України, ринкова економіка, а також посилення підприємництва в нашій державі, змушують нас переглянути наукове надбання зазначених вчених, та сформулювати свою позицію з врахуванням новітнього часу. Посилує актуальність дослідження і відсутність будь-якої взаємодії трудового права з іншими галузями права, такими як цивільне, господарське тощо, а це, в свою чергу, негативно впливає на розвиток так і на реалізацію на практиці положень діючого законодавства про працю. Тому метою статті є дослідження поняття вікового критерію трудової правосуб'єктності працівників.

Так, Конституція України в статті 43 за-

кріплює, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Реалізувавши своє право на працю шляхом укладення трудового договору, громадянин набуває правового статусу працівника. Як слушно з цього приводу зазначають автори Курсу російського трудового права, «само укладення трудового договору має наслідком набуття фізичною особою – суб'єктом права статусу працівника, як сторони вказаного договору» [2, с.128]. Правовий статус працівника – це його правове положення в суспільній організації праці, куди він прийнятий на роботу [3, с.77–78]. Він є системою еталонів, зразків поведінки суб'єктів, які, з одного боку, захищаються державою, а, з іншого – схвалюються суспільством. Повне та реальне уявлення про права та обов'язки суб'єктів можна отримати, розглядаючи їх в складі їх правового статусу [4, с.315].

Слід зазначити, що працівники є найбільш багаточисельною категорією громадян України. Від інших категорій громадян України в юридичному розумінні їх відрізняє те, що вони перебувають у трудових відносинах з державними, кооперативними, громадськими підприємствами, установами, організаціями і є суб'єктами трудового права [5, с.96]. Працівник – це особа, яка на законних підставах реалізує своє право на працю у конкретного роботодавця за чітко визначеною трудовою функцією і несе усю міру відповідальності за результати своєї трудової діяльності [6, с.69].

На законодавчому рівні визначення поняття «працівник» [7] закріплено в Законі України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ, відповідно до якого працівник – це особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом). Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-ХІV визначає працівника як фізичну особу, яка працює на підста-

ві трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Виходячи з положень законодавства, працівником може бути лише фізична особа, оскільки лише фізична особа має особисту здатність до праці та може вступати у відносини керівництва – дисципліни з приводу застосування цієї здатності [8, с.167]. Ще Л.С. Таль визнавав, що «робочим промислового підприємства може бути лише фізична особа, бо застосування юридичною особою своєї робочої сили до чужого підприємства є немислимим» [9, с.83]. В свою чергу, М.Г. Александров також зазначав, що праця завжди є особистою вольовою діяльністю індивіда, що має здатність до праці (робочу силу) [8, с.173].

Трудову правосуб'єктність конкретного громадянина в трудовому праві визначають за допомогою специфічного терміну «трудящі» – тобто потенційні працівники, які характеризуються певними ознаками: трудовою правоздатністю і дієздатністю [6, с.67]. Слід зазначити, що в трудовому праві трудова правоздатність та трудова дієздатність нероздільні, на відміну, наприклад, від цивільного права, де вони можуть не співпадати [3, с.74]. В цивільному праві, правоздатність і дієздатність виникають не одночасно, громадянин за цивільним правом може володіти цивільною правоздатністю і не володіти дієздатністю, оскільки правоздатність (цивільна) виникає з дня народження (ч.2 ст.25 Цивільного кодексу України, далі – ЦК України [10]) і припиняється в разі смерті громадянина (ч.4 ст.25 ЦК України). В той час як дієздатність (цивільна) в повному обсязі настає з досягненням громадянином 18-річного віку (ч.1 ст.34 ЦК України). Так, наприклад, відповідно до ст.222 ЦК України дитина має право отримати спадщину, однак, вона не має дієздатності сама реалізувати це право, за неї його реалізують її законні представники. Вважаємо, що можна погодитися з думкою М.Г. Александрова, що «практично цивільна правоздатність відділена від цивільної

дієздатності та означає саме майнову правоздатність. З метою охорони майнових інтересів фізичних осіб незалежно від їхнього віку та психічного стану, з метою забезпечення наступності майнових прав та можливості виникнення нових майнових прав, цивільне право визнає правоздатними недієздатних» [8, с.182].

У трудовому праві громадянин має єдину трудову праводієздатність та деліктоздатність, тобто визнану трудовим законодавством здатність мати та здійснювати, реалізувати трудові права та обов'язки та нести відповідальність за трудові правопорушення. Всі ці три елементи виникають одночасно та в єдності складають трудову правосуб'єктність [11, с.102; 3, с.74; 6, с.68; 12, с.154]. Однак останнім часом, деякими російськими вченими в умовах формування інституту представництва працівника в індивідуальних трудових відносинах висловлюється думка про те, що трудова правоздатність та дієздатність все ж таки не є єдиними поняттям, оскільки, наприклад, малолітній у віці до 14 років, будучи здатним мати трудові права та обов'язки, не має здатності самостійно (своїми діями) набувати для себе трудові права та обов'язки [2, с.140–141].

На нашу думку, з такою позицією щодо набуття та реалізації трудових прав та обов'язків через представника, важко погодитися, оскільки вони вимагають обов'язково особистої вольової діяльності зобов'язаного суб'єкта. Разом із тим, вони передбачають наявність у суб'єкта психофізіологічної здатності до праці [8, с.173, 183]. На думку М.Г. Александрова, розпоряджатися особистою здатністю до праці може лише особа, що має таку здатність. 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, таким чином, до того, що законний представник може фактично стати «работоргівцем» [8, с.173–174].

Змістом трудової правосуб'єктності працівника є його здатність до праці, яка невіддільна від людської особистості, а тому, може бути реалізована лише особисто працівником [2, с.127]. В свою чергу, здатність до праці залежить від двох факторів: 1) фізичного і 2) розумового розвитку. Така здатність нормами трудового права визнається лише тоді, коли особа стає спроможною до систематичної і регламентованої нормами права праці, що вимагає відповідної фізичної і розумової підготовки і, як правило, тісно пов'язаної з досягненням особою певного віку [11, с.102].

На відміну від цивільної правоздатності, яка виникає з моменту народження (ст.9 ЦК України), трудова правосуб'єктність пов'язана законом із досягненням особою 16 років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15-ти років. Також, для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої праці, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку (ст.188 Кодексу законів про працю України, далі – КЗпП України). Таким чином, вважаємо, що слід погодитися із тим, що, виходячи зі змісту ст.188 КЗпП України, здатність до праці як правова категорія, зумовлена: а) наявністю в особи здатності до праці систематичного і регламентованого нормами права характеру; б) досягненням особою 16-річного віку, у цьому разі настає повна трудова правосуб'єктність, оскільки такий працівник вправі самостійно укласти трудовий договір, а у виняткових випадках, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, може виникати з 15- або 14-річного віку [11, с.103].

В свою чергу, людина може бути здатна до систематичної праці і в п'ять чи десять років, однак, на нашу думку, однієї наявності в особи цієї здатності недостатньо для на-

буття трудової правосуб'єктності.

Відповідно до статті 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [1]. Так, 07.03.1979 р. Указом Президії Верховної Ради УРСР була ратифікована Конвенція Міжнародної організації праці № 138 про мінімальний вік прийому на роботу від 26.06.1973 р. (далі – Конвенція № 138), яка набула чинності для України 14.05.1980 р. [13]. Згідно ст.1 Конвенції № 138 кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується здійснювати національну політику, що має на меті забезпечення ефективної ліквідації дитячої праці й поступове підвищення мінімального віку для прийому на роботу до рівня, який відповідає найповнішому фізичному та розумовому розвитку підлітків. При цьому, мінімальний вік для прийому на роботу, не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 15 років, 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 (ч.ч.3, 4 ст.2 Конвенції № 138). Частина 1 ст.3 Конвенції № 138 передбачає, що мінімальний вік для прийому на будь-який вид роботи за наймом або іншої роботи, яка за своїм характером або через умови, в яких вона здійснюється, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральності підлітка, не може бути нижчим ніж 18 років. Національним законодавством чи правилами може допускатися прийом на роботу за наймом або на іншу роботу осіб у віці від 13 до 15 років для легкої роботи, яка не здається шкідливою для їхнього здоров'я або розвитку і не перешкоджає відвіданню школи, їхній участі в затверджених компетентними органами влади програмах професійної орієнтації або підготовки або їхнім можли-

востям скористатися отриманим навчанням (ст.7 Конвенції № 138).

Таким чином, українське трудове законодавство в частині встановлення мінімального віку для прийому на роботу засноване на вимогах Конвенції № 138 та відповідає їй.

В свою чергу, для порівняння, трудове законодавство Російської Федерації (далі – РФ) дозволяє укладення трудових договорів з особами до досягнення 14 річного віку. В.В. Федін визначає «виключну правоздатність малолітніх» як «таку, що допускається нормами трудового законодавства в особливих випадках можливість осіб, які не досягли 14 років вступати в трудові правовідносини до досягнення загального віку повної трудової правосуб'єктності з причини виникнення у них окремих складових частин «базової» правоздатності» [14, с.154–156]. Якщо виходити з того, що праця представляє собою усвідомлену цілеспрямовану діяльність людини, що реалізує свої фізичні та розумові здібності для отримання матеріальних або духовних благ, то здатність до праці виникає з того моменту, коли малолітній: а) починає усвідомлювати свої дії; б) стає здатним зрозуміти, що здійснювані ним дії – не гра, яку він може вибрати сам для свого задоволення та або пізнання навколишнього світу, а виконання конкретного завдання під керівництвом та в інтересах іншої особи [2, с.139]. Такі обставини як фактична здатність до праці та визнання за малолітніми до 14 років здатності бути стороною трудового договору – свідчать про наділення цих осіб особливою трудовою правосуб'єктністю. Вона передбачає здатність вираження самим малолітнім свого бажання застосувати здібності до праці, які він має (тобто вираження малолітнім волевиявлення на укладення трудового договору [2, с.139–140]. Однак, приймаючи до уваги, що малолітній в зв'язку із своїм віком не здатний самостійно оцінити наскільки відповідають його інтересам умови праці, які йому пропонуються, правоздатність малолітньої особи доповнюється законними пред-

ставниками (батьками та опікунами), які не просто дають згоду на укладення трудового договору малолітнім з конкретним роботодавцем, а й в інтересах малолітньої особи приймають участь у виробленні умов цього договору та підписують його від імені представляємої малолітньої особи [2, с.140].

Той факт, що укладення з малолітнім трудового договору можливе лише за згоди законного представника зовсім не свідчить про надання останнім права представляти інтереси малолітнього при погодженні умов договору. Хоча об'єктивно очевидно, що таке представництво є необхідним в силу віку малолітнього. Трудовий кодекс РФ містить відповідне положення щодо підписання трудового договору від імені малолітнього одним із його батьків або опікуном. Законне представництво передбачається у випадках, коли необхідне здійснення юридично значимих дій, спрямованих на реалізацію конкретного права (наприклад, вимога до роботодавця забезпечити належні умови праці) або необхідність здійснення юридично значимих дій, спрямованих на усунення перешкод з боку роботодавця в здійсненні конкретного права або на захист порушеного права [2, с.141].

Тобто малолітній у віці до 14 років, будучи здатним мати трудові права та обов'язки та укласти трудовий договір в установленій законодавством сфері, не має здатності самостійно (своїми діями) набувати для себе трудові права та обов'язки [2, с.141]. Таким чином, автори Курсу російського трудового права вважають, що трудову правосуб'єктність осіб, які не досягли 14 років, необхідно називати частковою трудовою правосуб'єктністю, яка виключає можливість самостійного набуття та здійснення в повному об'ємі трудових прав та обов'язків [2, с.143–144]. При цьому, в межах трудової правосуб'єктності слід розрізняти трудову правоздатність як невіддільну від особи здатність мати трудові права та обов'язки (виникає з моменту народження) та трудову дієздатність як здатність набувати та здійсню-



вати трудові права та обов'язки. своїми діями (виникає в повному об'ємі після досягнення особою 16 років, а за наявності певних умов, встановлених законом з 15 років. До досягнення цього віку у набутті та здійсненні неповнолітнім своїх прав та обов'язків приймає участь його законний представник (батьки, опікуни) [2, с.144].

Слід зазначити, що на відміну від російського трудового законодавства, трудове законодавство України не надає можливості малолітнім вступати в трудові правовідносини. Це є цілком виправданим, зважаючи на те, що у віці до 14 років будь-яка особа, ще не досягає того рівня інтелектуальної та вольової зрілості який дозволяє їй набувати та самостійно здійснювати трудові права та обов'язки, нести юридичну відповідальність за свої дії в межах трудового правовідношення. Так, відповідно до положень ч.2 ст.31 ЦК України, малолітня особа не несе відповідальності за завдану нею шкоду. Згідно з ч.1 ст.1178 ЦК України, шкода, завдана малолітньою особою, відшкодовується її батьками (усиновителями) або опікуном чи іншою фізичною особою, яка на правових підставах здійснює виховання малолітньої особи, – якщо вони не доведуть, що шкода не є наслідком несумлінного здійснення або ухилення ними від здійснення виховання та нагляду за малолітньою особою. Отже, особа у віці до 14 років не може бути суб'єктом трудового права, тому що не може відповідати за свої дії, тобто вона не має трудової деліктоздатності, як невід'ємного елемента трудової правосуб'єктності.

Враховуючи викладене, доходимо висновку, що досягнення особою певного віку є необхідним та невід'ємним критерієм наявності в особи трудової правосуб'єктності. Трудове законодавство України, яке передбачає можливість особи у зв'язку з досягненням 16 років, а за наявності певних умов, встановлених законом, і з 14 та 15 років, відповідно до рівня її фізичного та духовного розвитку, а також стану здоров'я, вступати в

трудові правовідносини в повній мірі відповідає вимогам Конвенції Міжнародної організації праці № 138 про мінімальний вік прийому на роботу від 26.06.1973 р.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Курс российского трудового права. Т. 3 : Трудовой договор / науч. ред. тома докт. юрид. наук, проф. Е. Б. Хохлов. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2007. – 656 с.
3. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2003. – 496 с.
4. Теория государства и права : учеб. [для вузов] / отв. ред. В. Д. Перевалов. – 3-е изд. перераб. и доп. – М. : Норма, 2004. – 496 с.
5. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
6. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина ; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
7. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
8. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение: монография / Н. Г. Александров. – М. : Проспект, 2009. – 344 с.
9. Таль Л. С. Очерки промышленного права / Л. С. Таль. М. : Тип. Г. Лисснера, Д. Собко, 1916. – 127 с.
10. Цивільний кодекс України : від 16.01.2003 р., № 435-IV // ВВР України. – 2003. – Ст. 356.
11. Бабаскін А. Ю. Трудове право України: Академ. 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.
12. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Яро-

шенко. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.

13. Конвенція Міжнародної організації праці № 138 про мінімальний вік прийому на

роботу : від 26.06.1973 р.

14. Федин В. В. Юридический статус работника как субъекта трудового права / В. В. Федин. – М., 2005. – 704 с.

*Светлічний Ю. В. До питання вікового критерію трудової правосуб'єктності працівників / Ю. В. Светлічний // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 798–803 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10cjtpp.pdf>*

Зроблений висновок, що досягнення особою певного віку є необхідним та невід'ємним критерієм наявності в особи трудової правосуб'єктності. Показано, що трудове законодавство України в повній мірі відповідає вимогам Конвенції Міжнародної організації праці № 138 про мінімальний вік прийому на роботу від 26.06.1973 р.

\*\*\*

*Светличний Ю.В. К вопросу возрастного критерия трудовой правосубъектности работников*

Сделан вывод, что достижение лицом определенного возраста является необходимым и неотъемлемым критерием наличия у лица трудовой правосубъектности. Показано, что трудовое законодательство Украины в полной мере отвечает требованиям Конвенции Международной организации труда № 138 о минимальном возрасте приёма на работу от 26.06.1973 г.

\*\*\*

*Svetlichniy U.V. To The Question of Age-Dependent Criterion of Labor Legal Capacity of Workers*

A conclusion is done, that achievement of certain age a person is the necessary and inalienable criterion of presence at the face of labor legal capacity. It is shown that labor legislation of Ukraine in a full degree answers the requirements of Convention of International organization of labor № 138 about minimum age of reception on work from 26.06.1973.

Форум права