

УДК 349.2

**І.Г. КОЗУБ**, канд. юрид. наук, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

## НАСЛІДКИ ВИЗНАННЯ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ – СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА НЕДІЄЗДАТНОЮ

**Ключові слова:** суб'єкт трудового права, трудова правосуб'єктність, правоздатність щодо права на роботу, недієздатна особа, працівник, роботодавець, припинення та зміна трудових правовідносин

Людина як учасник цивільних правовідносин вважається фізичною особою (ст.24 ЦК України [1]). При цьому фізична особа може бути учасником не лише цивільних, але й інших правовідносин, зокрема, трудових. Саме така позиція відображена як в сучасному трудовому законодавстві (наприклад, в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [2]), так і в Проекті ТК України [3]. В останньому, зокрема, в у ст.20 наголошується, що працівник – фізична особа, яка вступила у трудові правовідносини з роботодавцями на підставі трудового договору, а ст.24, – що роботодавець – юридична чи фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Глава 4 Проекту присвячена особливостям праці працівників за трудовим договором з роботодавцем – фізичною особою, в якій наголошується, що роботодавець – фізична особа – суб'єкт підприємницької діяльності без створення юридичної особи, який в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб для здійснення господарської діяльності, а також інші фізичні особи, які для задоволення особистих потреб та ведення домашнього господарства використовують працю фізичних осіб на підставі трудового договору. Однак для того, щоб стати учасником трудових правовідносин фізична особа, перш за все, повинна визнаватись суб'єктом трудово-

го права, що якраз і вказує на потенційну можливість участі у трудових правовідносинах.

Суб'єктом трудового права є особа (*тут і надалі мова буде йти лише про фізичних осіб, хоча як відомо, суб'єктом трудового права є і юридичні особи, філії та представництва у разі делегування їм права прийому і звільнення з роботи, і особливі утворення, що не мають статусу ні юридичної, ні фізичної особи – трудові колективи та ін.*), яка наділена юридичною властивістю, що дає їй змогу вступати у трудові правовідносини. Така юридична властивість отримала назву трудової правосуб'єктності, під якою в узагальнюючому вигляді розуміють трудову правоздатність та дієздатність. І зрозуміло, що така вагома юридична властивість завжди цікавила і буде цікавити вчених-трудоників, тільки з огляду на те, що без її наявності особу визнати суб'єктом трудового права неможливо. Серед дослідників трудової правосуб'єктності потрібно виділити таких вітчизняних і зарубіжних вчених як радянської, так і сучасної доби: М.Г. Александрова, С.В. Венедіктова, Л.Я. Гінцбурга, В.Л. Костюка, К. Мельничука, А.Є. Пашерстника, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, О.В. Смирнов, О.М. Ярошенко та ін. Поряд із чисельністю наукових досліджень все-таки залишається невирішеним питання про наслідки визнання фізичної особи суб'єкта трудового права недієздатною. Наукове вирішення такого питання є досить важливим як в теоретичному, так і практичному плані. Тому метою статті є з'ясування наслідків визнання недієздатними працівника і роботодавця – фізичної особи для трудових правовідносин.

Трудова правосуб'єктність є відмінною від цивільно-правової. І перш за все, така відмінність полягає в тому, що поняття «трудова правоздатність» і «трудова дієздатність», що входять до складу трудової правосуб'єктності, не визначені на законодавчому рівні на відміну від цивільної правоздатності і дієздатності (відповідно ст.25 та ст.30 ЦК України).

У Проекті ТК України такі важливі поняття теж не знайшли свого відображення, що на наш погляд, є не доопрацюванням авторів вказаного документу. Тому, досліджуючи невизначені у трудовому законодавстві категорії необхідно ґрунтуватись на положеннях загальної теорії права.

Загалом, трудова правоздатність та дієздатність не є предметом дослідження даної статті. Про те зауважимо, що трудова правоздатність – це здатність мати трудові права та нести трудові обов'язки. Це лише потенційна здатність володіти трудовими правами, а не саме правоволодіння. Такою здатністю наділена людська істота. І саме трудова правоздатність є визначальною при з'ясуванні належності до суб'єктів трудового права. А це в свою чергу означає, що той хто наділений трудовою правоздатністю повинен визнаватися суб'єктом трудового права.

Разом із тим, слід розрізняти природні права людини, якими вона володіє безумовно і права, надані нам державою, для можливості володіння яких необхідні певні умови. Так, правом на життя, на працю, на здоров'я, на свободу людина володіє вже з моменту народження. Вказані права є безумовними, невід'ємними та невідчужуваними. Тому в аспекті природних прав кожна людина (навіть тільки тому, що вона біологічно – людина) є правоздатною з моменту народження і одночасно володіє та користується вказаними правами (правоволодіння) із зазначеного моменту. З даного приводу Загальна Декларація прав людини [4] наголошує, що кожна людина, де б вона не знаходилась має право на визнання своєї правосуб'єктності. Таке положення не може не наштовхнути на висновки, що у зазначеному документі проголошується право на право, тобто право на правосуб'єктність. Не можемо з впевненістю стверджувати, що точно мали на увазі автори вказаної декларації, про те таке декларування правосуб'єктності дає можливість констатувати, що право бути носієм права і обов'язків

та здійснювати права і виконувати обов'язки має саме людина. Проте положення Декларації в жодному випадку, на наш погляд, не повинні наштовхувати науковців на висновки, що будь-яка людина є правосуб'єктною щодо усього спектру прав і така правосуб'єктність дарована їй самою природою. Наголосимо ще раз, що права є природні, тобто такі, що надані нам самою природою у силу того, що ми – люди і наявність зазначених прав не залежить від їх визнання державою. При цьому їх реалізації безпосередньо залежна від державного визнання. Позитивні ж права, тобто права, що даровані нам не самою природою, а державою не можуть належати людині тільки в силу її народження.

З огляду на зазначене, зауважимо, що, якщо розглядати правоздатність людини в аспекті наданих їй державою прав, то не кожна людина може володіти такими правами. Так, право вибирати і бути обраним (активне і пасивне виборче право), право на роботу, яке до речі є не природним правом людини, а наданим і гарантованим (принаймні повинно таким бути) самою державою та інші права можуть належати людині при наявності визначених державою (законодавством) умов [5]. Зокрема, відповідно до ст.38 Конституції України громадяни мають право брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Проте, положення Основного Закону держави не повинно приводити до таких висновків, що будь-яка людина незалежно від віку є суб'єктом виборчого права, тобто є правоздатною (саме здатною мати виборче право) з моменту народження. Такого права людина набуває із досягненням повноліття (зокрема, ст.2 Закону України «Про вибори народних депутатів України» [6]).

З приводу права на роботу, зауважимо, що свого безпосереднього формулювання вказане право не знайшло в Конституції України.

В Основному Законі у ст.43 лише наголошується, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. На основі викладених положень Конституції України, можна констатувати, що окрім права на працю, яке є природним правом людини, держава проголошує право на роботу. Однак це не означає, що останнім правом людина здатна володіти лише тому, що вона людина. Це не природне, а позитивне право. Правом на роботу, яке, до речі, реалізується лише у трудових правовідносинах, здатна володіти дійсно лише людська істота, однак за наявності умов та чинників, що передбачені законодавством. Такими умовами є в узагальненому вигляді, зокрема, досягнення визначеного законодавством віку, здатність до виконання визначеної роботи, наявність у особи належного стану здоров'я (під яким слід розуміти не лише фізичне, а й психічне здоров'я), стать, громадянство та ін. Тому загальним правом на роботу (мається на увазі, на роботу щодо якої законодавством не визначені спеціальні вимоги) може володіти лише та людина, яка, по-перше, досягла відповідного віку, по-друге, володіє здатністю до роботи (зауважимо, що не до праці загалом, а до роботи), суть якої полягає в тому, що особа самостійно може виконувати певний обсяг робіт. Останнє ж означає, що людина усвідомлює, що і для чого вона робить.

Наголосимо, що власне правоздатність щодо права на роботу (яке, до речі слід розглядати як у площині можливості отримання роботи, так і у площині надання роботи) є пріоритетною при визначенні суб'єктів саме трудового права.

Отже, юридична властивість бути суб'єктом права – складна категорія, яка має подвійну природу. Така природа, обумовлена наявністю не лише природних прав, але й прав позитивних. Тому, щодо природних прав правоздатними є люди лише в силу свого народження. Що ж стосується прав позитивних, то правоздатними є люди за наявності умов (чинників), визначених законодавством. А це в свою чергу означає, що суб'єктом природних прав є люди з моменту народження, а позитивних – за наявності умов, визначених самою державою. З огляду на вказане, повністю погодитись із позицією С.М. Братуся, який зауважує, що правосуб'єктність не є вродженою якістю людини, а суспільною властивістю індивіда, яка надається людям та їх організаціям відповідно до потреб розвитку суспільних відносин [7, с.41], ми не можемо. Адже, як бачимо, видатний науковець, розглядає лише ту правосуб'єктність, яка надається нам державою залежно від потреб суспільства, тобто правосуб'єктність щодо позитивних прав, залишаючи поза увагою правосуб'єктність щодо природних прав.

Що ж стосується трудових прав громадян, які являють собою симбіоз природних і позитивних прав (зокрема, право на працю і право на роботу), то трудова правосуб'єктність – є складною специфічною юридичною категорією. Для трудової правосуб'єктності визначальним є саме позитивне право, оскільки природними правами (наприклад, право на працю) людина володіє і користується з моменту народження тільки в силу того, що вона є людиною. А таким позитивним правом як право на роботу людина може володіти, досягнувши, за загальним правилом, 16 років (ст.188 КЗпП України [8]). Особа здатна володіти ним у силу того, що вона, по-перше людина, по-друге, вона володіє правом на працю, що є безумовним, по-третє, вона досягла визначеного законодавством віку та, по-четверте, володіє здатністю до роботи.

Повертаючись безпосередньо до предмету нашого дослідження, зауважимо, що визначення поняття «працівник» та «роботодавець», яке міститься у трудовому законодавстві, наголошує на тому, що це фізична особа. Останнє в свою чергу означає, що працівник або роботодавець є учасниками цивільних правовідносин, а отже володіють відповідним обсягом цивільної дієздатності. Тому зв'язок цивільної дієздатності з трудовою є очевидним.

Як відомо, фактом визнання людини недієздатною (за цивільним правом) є рішення суду. Так, відповідно до ст.39 ЦК України фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними.

Цікавим при цьому видаються запитання такого змісту: як впливає на трудову дієздатність факт визнання особи недієздатною і які наслідки настають для трудових правовідносин, у яких перебуває така особа? На жаль, законодавець не дає нам відповіді на поставлені питання. Спробуємо висловити свою позицію з приводу зазначеного.

Відповідно до ст.41 ЦК України, над недієздатною особою встановлюється опіка; недієздатна особа не має права вчиняти будь-якого правочину; правочини від імені недієздатної особи та в її інтересах вчиняє її опікун, який згідно зі ст.67 ЦК повинен дбати про підопічного, про створення йому необхідних побутових умов, забезпечення йому доглядом і лікуванням. Однак це не означає, що опікун вправі від імені недієздатного укласти трудовий договір. Адже, відповідно до КЗпП України, трудовий договір укладається між працівником і роботодавцем. Від імені особи, яка бажає набути статусу працівника, договір укладатися не може. Крім того, працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто й не має права передоручати її виконання іншій особі (ст.30 КЗпП України). Тому інститут опікунства до трудового права є неприйнятним. І як доречно зазначає С.В. Вене-

діктов, характер трудових відносин унеможливорює виконання роботи однією особою за іншу [9].

Трудові правовідносини виникають на основі волевиявлення двох сторін. А.Є. Пашерстник теж вбачав специфіку трудових правовідносин у тому, що вони завжди й за будь-яких умов ґрунтуються на активній волі сторін і пов'язані з безпосередньою трудовою діяльністю громадян [10, с.28]. Однак варто зазначити, що деякі науковці визнають за недієздатними можливість укласти трудові договори самостійно. Так, М.Г. Александров вважав, що до них треба відносити й такі угоди, за якими душевнохворі беруть на себе обов'язки виконувати яку-небудь нескладну роботу [11, с.173]. При цьому науковець показав, що праця завжди є особистою волевою діяльністю індивіда, який володіє здатністю до праці (робочою силою), і трудові права не можна здійснювати через представника. Він зауважує: хто здатен до праці, той здатен і особистим волевиявленням брати на себе трудові обов'язки. Далі він зазначає, що у випадках, коли за душевнохворими чи недоумкуватими визнається обмежена здатність до праці, це має тягти за собою не тільки визнання трудової правосуб'єктності за такою особою, а й трудової дієздатності. Визнання того, що за недієздатною особою в цивільному праві зберігається трудова дієздатність, на його думку, не є парадоксом.

Ми ж не поділяємо наведеної точки зору, оскільки недієздатні особи не мають здатності до роботи, а ось здатності до праці цю категорію осіб ніхто не позбавляв, навпаки, її використовують з лікувальними цілями. Права на працю їх теж ніхто не може позбавити, а ось права на роботу вони не мають. Недієздатні особи є правоздатними щодо права на працю, однак неправоздатними щодо права на роботу. Ось якраз тому, на нашу думку, вони не є суб'єктами трудового права. І парадоксом якраз було би визнання недієздатної особи за цивільним правом – дієздатною за

трудовам. При цьому наголосимо ще раз, що трудову правоздатність ми не ототожнюємо із самим правоволодінням. Володіти правом і мати можливість (здатність) ним володіти – різні категорії. Так, недієздатні особи не мають права на роботу, тому вони не можуть визнаватися потенційними учасниками трудових правовідносин, тобто не можуть визначатися суб'єктами трудового права. І таким їх становище буде до того моменту, доки в судовому порядку їх цивільна дієздатність не буде поновлена.

Такої точки зору дотримується чимало вчених. Приміром, О.В. Смирнов вказує, що визнані недієздатними внаслідок душевного захворювання вважаються такими, які не володіють трудовою правосуб'єктністю і не мають права на працю. Недієздатні, які знаходяться під опікою, не можуть бути суб'єктами права на працю. Ще він був переконаний, що було би дійсно парадоксально вважати душевнохворих, над якими встановлена опіка, нездатними здійснювати цивільно-правові угоди, але здатними заключати трудові. О.В. Смирнов наголошує на тому, що наявність деякої фактичної здатності до праці в душевнохворого, визнаного недієздатним, не повинна породжувати ілюзій щодо його трудової правосуб'єктності. На підтвердження своєї думки він висуває ще один аргумент. Якщо над душевнохворим чи недоумкуватим встановлено опіку, ніяких сумнівів у повній втраті такою особою трудової правосуб'єктності бути не може. Така особа є недієздатною, і володіти трудовою правосуб'єктністю не може [12, с.23–35].

Наведену точку зору О.В. Смирнова повністю не поділяємо, оскільки вважаємо, що правоздатності щодо права на працю недієздатних осіб ніхто не позбавляв. Наголосимо, що правоздатність щодо права на працю не залежить від стану здоров'я, віку, статі. Тому вказана категорія осіб володіє правом на працю. Такого права їх ніхто позбавити не може. Не згодні ми і з позицією С.П. Мавріна і

Є.Б. Хохлова, які вказують, що тільки особа, здатна здійснювати юридично значимі дії, може віднайти у себе здатність мати права й обов'язки. Отже, вони наголошують на тому, що дієздатність – передумова правоздатності. Ми ж, навпаки, підкреслюємо, що правоздатність – передумова дієздатності. Тільки особа, здатна мати права, може їх набувати. До того ж здатність мати права не має меж, вона не диференційована, а є загальною для всіх. Така здатність або є, або її просто не має [5, с.51].

Те, що недієздатні особи не є суб'єктами трудового права, стверджує також В.І. Щербина, який наголошує, що не можуть визнаватися суб'єктами трудового права особи, визнані судом недієздатними внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу, не здатні усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними, і які знаходяться під опікою [12, с.68].

Вище мова йшла про те, якщо роботодавець знає, що особа, яка прийшла найматися на роботу, є недієздатною. Якщо ж роботодавець не знав про такі обставини й уклав трудовий договір з нею, то які наслідки настають для трудового договору, коли роботодавцеві стане про це відомо? А така ситуація цілком можлива з урахуванням вимог ст.6 Закону України «Про психіатричну допомогу» [13], якою вказується на заборону вимагати відомості про стан психічного здоров'я особи та про надання їй психіатричної допомоги, за винятком випадків, передбачених цим та іншими законами. До того ж в Україні існує презумпція психічного здоров'я. КЗпП України таку ситуацію не передбачає, адже і не вказує на трудову недієздатність. Якщо звернутися до ЦК України, то з аналізу ст.215 випливає, що укладення договору недієздатною особою тягне за собою недійсність (нікчемність) такого договору, наслідком чого є двостороння реституція. Ми ж вважаємо, що положення про недійсність трудового договору укладеного особою, яка не має трудової дієздатності, застосувати у

трудоному законодавстві неможливо, тим більше, що КЗпП, на відміну від ЦК, не визнає договір недійсним. КЗпП України в передбачених випадках визнає недійсними лише умови останнього. Реституція в трудовому праві теж неможлива, бо фактично, предметом трудового договору виступає не якась річ, гроші, право тощо, а систематична праця, точніше, саме здатність до конкретного виду роботи. Така здатність має особистісний характер, відділити її від особи неможливо. Тому положення щодо двосторонньої реституції, як наслідок недійсності угоди, до трудового права застосувати не можна.

Якщо трудовий договір було укладено з недієздатною особою, про що не міг здогадуватись роботодавець, на нашу думку, він має бути припинений за такою новою підставою: у зв'язку із виявленням факту недієздатності особи. Як наслідок – роботодавець повинен провести відповідну компенсацію за виконану роботу, здійснену особою, визнаною недієздатною. Пропонуємо таку підставу припинення трудового договору передбачити в КЗпП України.

Що ж стосується випадку, коли особу визнано недієздатною за рішенням суду, а вона вже перебуває у статусі працівника, вважаємо, що це теж одна з підстав припинення трудового договору, зокрема, трудових правовідносин.

На жаль, повторимось, чинний КЗпП України не передбачає такої ситуації. Ще прикріпий той факт, що безпосереднього вирішення даної проблеми не передбачено і у Проекті Трудового кодексу. Проте, в узагальнюючому вигляді таке рішення все-таки присутнє. Зокрема, ст.111 Проекту наголошується, що трудовий договір підлягає розірванню в обов'язковому порядку у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, виконання якого виключає можливість продовження працівником роботи. Роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду, яке виключає

можливість продовження працівником роботи, в день отримання відповідного судового рішення. Роботодавець може розірвати трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду апеляційної чи касаційної інстанції, яке скасовує судові рішення про поновлення на роботі, протягом місяця після його отримання. Тобто, лише у разі зазначення у судовому рішенні про неможливість виконання недієздатною особою певного обсягу робіт (констатація відсутності здатності до роботи) з даною особою розривається трудовий договір. А якщо на цьому в судовому рішенні не акцентується увага і про відсутність здатності до роботи (у юридичному, а не фактичному розумінні) у недієздатного взагалі не йде мова? Тоді, виходить, що недієздатний, щодо якого у судовому рішенні про визнання якого недієздатним не встановлено його нездатності до роботи, може продовжувати виконувати трудові функції, якщо він перебуває у трудових правовідносинах. А останнє, на наш погляд, є неможливим. Вихід із такої ситуації можливий з нашої позиції двома шляхами: 1) визначити у трудовому законодавстві, що недієздатні особи – не є суб'єктами трудового права або 2) зобов'язати суди при вирішенні справ про визнання особи недієздатною встановлювати наявність здатності до роботи (*в даному випадку доречніше вжити словосполучення «констатувати відсутність здатності до роботи»*).

Досліджуючи наслідки визнання особи недієздатною, повторимось, що фізична особа може виступити у трудових правовідносинах у якості працівника або роботодавця. З приводу останнього зауважимо, що, якщо визнати недієздатним роботодавця – фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю або, наприклад, власника підприємства (йдеться про приватну власність), то це, з нашого погляду, може тягти не тільки припинення, але й зміну трудових правовідносин. Тому що, як відомо, недієздатній особі призначається опікун, який діє від її

імені та в її інтересах. Згідно зі ст.71 ЦК України, якщо підопічний є власником нерухомого майна або майна, яке потребує постійного управління, опікун може з дозволу органу опіки та піклування управляти цим майном або передати його за договором в управління іншій особі. Виходить, що опікун в інтересах недієздатного власника підприємства може управляти цим підприємством. Для забезпечення стабільності трудових правовідносин (у чому фактично заінтересований і власник підприємства) опікун буде нести всі обов'язки роботодавця по виплаті заробітної плати, забезпеченню належних умов праці і т.д. І таке становище в жодному разі не суперечить властивостям трудових правовідносин. Що ж стосується фізичної особи – роботодавця, то все залежить від того, для чого він наймав працівників (працівника). Якщо відпала необхідність виконання трудових обов'язків працівником у зв'язку з визнанням особи роботодавця недієздатною, то, вважаємо, в даному випадку цілком прийнятним є припинення трудового договору.

Виникає запитання: як сформулювати підставу зміни або припинення трудового договору за обставин, якщо фізичну особу – як роботодавця, так і працівника – визнано недієздатною? Звернімося знову ж таки до ЦК України. Стаття 652 ЦК проголошує: в разі істотної зміни обставин, якими сторони керувалися при укладенні договору, договір може бути змінений або розірваний за згодою сторін, якщо інше не встановлено договором або не впливає із суті зобов'язання. Зміна обставин є істотною, якщо вони змінилися настільки, що, якби сторони могли це передбачити, вони не уклали б договір або уклали його на інших умовах. Дану норму закону цілком можна застосувати й до трудового договору, оскільки при укладенні договору сторони не могли передбачити визнання однієї з них недієздатною, а обставиною наявності необхідної дієздатності вони керувались.

Вважаємо за доцільне внести зміни до КЗпП України і передбачити окрему статтю з назвою «Зміна і припинення трудового договору у зв'язку зі зміною істотних обставин, які сторони не могли передбачити» в такій редакції: «Припинення трудових правовідносин настає в разі виявлення та визнання працівника недієздатним.

У разі визнання фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, недієздатною, настає зміна або припинення трудових правовідносин».

Такі ж положення слід передбачити і в Проекті ТК України, в якому, на жаль, не передбачена така ситуація. Проте, не можемо не додати, що у ст.25 Проекту ТК України йде мова про правонаступництво у трудових правовідносинах. Зокрема, у ній наголошується, що правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника юридичної особи, злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення юридичної особи - роботодавця, а також у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована юридична особа. У разі правонаступництва трудові відносини з працівниками продовжуються. правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом та законами. Зміна підпорядкованості, найменування юридичної особи не тягне за собою припинення трудових відносин. Як бачимо, мова йде про правонаступництво у разі, якщо роботодавець – юридична особа. І зрозуміло, що мова йти про правонаступництво у разі, якщо роботодавець – фізична особа, не може. У разі смерті фізичної особи роботодавця продовження трудових відносин просто неможливе у силу особливостей останніх. Саме такої позиції дотримуються і автори Проекту ТК України, які у ст.111 наголошують, що трудові відносини припиняються в разі смерті роботодав-

ця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою. Вимоги щодо заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, пред'являються спадкоємцям роботодавця в порядку, передбаченому цивільним законодавством.

Отже, на підставі викладеного, можна дійти таких висновків:

1. Слід розрізняти правоздатність особи щодо природних прав та щодо прав позитивних. Правоздатними щодо природних прав є усі люди тільки у силу того, що вони належать до «людської істоти» з моменту їх народження. Це природна властивість людини, на відміну від правоздатності щодо позитивних прав. Останньою ж людина володіє у силу визнання її державою. Така правоздатність є не природною властивістю людини, а соціально-юридичною, що залежить від потреб самого суспільства (держави).

2. Трудова правоздатність людини – не природна її властивість, а дарована державою. Особа здатна володіти правом на роботу у силу того, що вона, по-перше, людина, по-друге, вона володіє правом на працю, що є безумовним, по-третє, вона досягла визначеного законодавством віку та, по-четверте, володіє здатністю до роботи.

3. Саме правоздатність щодо права на роботу є пріоритетною при визначенні належності фізичної особи до кола суб'єктів трудового права.

4. Недієздатні особи не мають права на роботу. Вони не можуть визнаватися потенційними учасниками трудових правовідносин. Тому недієздатні особи не є суб'єктами трудового права.

5. Наслідком визнання фізичної особи суб'єкта трудового права недієздатною, є виключення її із кола суб'єктів трудового права.

5. Наслідком визнання фізичної особи – працівника недієздатною є припинення трудових правовідносин.

6. Наслідком визнання фізичної особи – роботодавця недієздатною є припинення або зміна трудових правовідносин.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=435-15>.

2. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» : від 15.09.1999 р., № 1045–XIV // ВВР України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

3. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?pf3511=30947](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947).

4. Загальна Декларація прав людини, прийнята і проголошена в резолюції 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН : від 10.12.1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995\\_015](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015).

5. Козуб І. Г. Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю : монографія / Ірина Козуб. – Чернівці : Чернівецьк. нац. ун-т, 2010. – 152 с.

6. Закон України «Про вибори народних депутатів України» : від 25.03.2004 р., № 1665-IV // ВВР України. – 2004. – № 27–28. – Ст. 366.

7. Братусь С. Н. Юридические лица в советском гражданском праве / С. Н. Братусь. – М. : Госюриздат, 1947. – 363 с.

8. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р., № 322–VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.

9. Венедіктов С. В. Щодо трудової правосуб'єктності працівника як суб'єкта трудових відносин / С. В. Венедіктов // Кримський юридичний вісник. – 2010. – Вип. 3 (10). – Частина II. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Kyuv/2010\\_3\\_2/04.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Kyuv/2010_3_2/04.pdf).



10. Пашерстник А. Е. Право на труд. Очерки по советскому праву / А. Е. Пашерстник. – М. : АН СССР, 1951. – 231 с.

11. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1948. – 336 с.

12. Смирнов А. В. Природа и сущность права на труд в СССР / А. В. Смирнов. – М. :

Юридлит., 1964. – 210 с.

13. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина ; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

14. Закон України «Про психіатричну допомогу» : від 22.02.2000 р., № 1489–III // ВВР України. – 2000. – № 19. – Ст. 143.

***Козуб І. Г. Наслідки визнання фізичної особи – суб'єкта трудового права недієздатною / І. Г. Козуб // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 417–425 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11kigtprn.pdf>***

Розглянуті природні і позитивні права людини. Встановлено, що правоздатність щодо природних прав відмінна від правоздатності щодо прав позитивних. Проаналізовано трудову правоздатність фізичної особи на основі чого доведено, що недієздатні особи – не є суб'єктами трудового права. Тому наслідком визнання фізичної особи недієздатною є виключення її із кола суб'єктів трудового права.

\*\*\*

***Козуб І.Г. Последствия признания физического лица – субъекта трудового права нетрудоспособным***

Рассмотрены природные и позитивные права человека. Установлено, что правоспособность относительно естественных прав и правоспособность относительно позитивных прав – не тождественные категории. Проанализировано трудовую правоспособность физического лица, что дало возможность прийти к выводам, что недееспособные лица – не есть субъектами трудового права. Поэтому, следствием признания физического лица недееспособным есть исключение его из круга субъектов трудового права.

\*\*\*

***Kozub I.G. Effects of Recognition of Individual-Subject of Labor Law, Incapacitated***

Natural and positive laws of the person are considered. It is established that legal capacity concerns the natural rights and legal capacity concerning positive laws – not identical categories. It is analyzed labor legal capacity the physical person that has given the chance to come to conclusions that incapacitated persons – not is subjects of the labor right. Therefore, its exception of a circle of subjects of the labor right is a consequence of recognition of the physical person incapacitated.