

Срофеєнко Л. В.,

кандидат юридичних наук, доцент

Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА

Анотація. У статті проаналізовано сучасні наукові погляди та відповідні нормативно-правові акти щодо визначення поняття правової категорії «трудова правосуб'єктність працівника». Розкрито й охарактеризовано етапи змісту правового статусу працівника. На підставі дослідження сформульовано пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства та наголошено на необхідності закріплення поняття «трудова правосуб'єктність працівника» на законодавчому рівні.

Ключові слова: правовий статус, працівник, правосуб'єктність, трудова правоздатність, трудова дієздатність, обов'язки, відповідальність, юридичні гарантії.

Постановка проблеми. Держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від їх походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Актуальність дослідження правосуб'єктності у трудовому праві зумовлена тим, що це основна, базова юридична властивість учасників трудових відносин, зокрема працівника. На сьогодні стає актуальним питання правового становища працівника й закріплення його правового статусу у процесі прийняття нового Трудового кодексу України, який повинен стати основним законодавчим актом у сфері трудового права, побудованим на принципово нових засадах, важливою складовою якого будуть положення, що регламентуватимуть правовий статус працівника.

Проблемам правового регулювання статусу працівника в трудовому праві в окремих аспектах приділяли увагу такі вчені, як С.С. Алексєєв, Б.К. Бегічев, В.С. Венедіктов, Л.Я. Гінцбург, К.М. Гусов, В.В. Жернаков, О.Б. Зайцева, С.О. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Т.А. Коляда, А.М. Куренной, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, В.М. Лебедєв, Р.З. Лівшиць, Г.В. Мальцев, Ю.П. Орловський, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, О.І. Процєвський, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкин, Б.С. Стичинський, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко та ін. Разом із тим низка теоретичних і практичних питань у сфері регулювання правового статусу працівника, зокрема його трудової правосуб'єктності, ще залишаються невирішеними.

Метою статті є науково-теоретичне дослідження змісту трудової правосуб'єктності й аналіз складових етапів правового статусу працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проголошена Конституцією України свободи праці у трудових відносинах виявляється як право людини й громадянина на вільне розпорядження своєю здатністю до праці, чим істотно змінює правовий статус працівника як суб'єкта трудового права.

Пропонуючи широкий підхід до поняття правового статусу суб'єкта права, Г.В. Мальцев вказує на те, що правовий статус

індивіда – одна з найважливіших політико-правових категорій, може бути схарактеризований як система прав і обов'язків, що законодавчо закріплюються державою. На думку дослідника, «система прав і обов'язків – серцевина, центр правової сфери, і тут лежить ключ до вирішення основних юридичних проблем» [1, с. 50–62]. С.С. Алексєєв, навпаки, виходить із більш вузькою трактовкою поняття правового статусу суб'єкта права, наголошуючи на тому, що правовий статус суб'єкта включає правоздатність і певне коло основних прав, що визначають його правове становище в суспільстві або в певній галузі суспільного життя [2].

Трудова правосуб'єктність працівника визнається в юридичній науці самостійною правовою категорією, що привертає увагу вчених-правознавців. Так, на думку О.М. Ярошенка, трудова правосуб'єктність є правовою категорією, що виражає здатність особи бути суб'єктом трудових правовідносин [3].

Теоретичні і практичні питання, такі як поняття трудової правосуб'єктності працівника, її елементів (складових), є простором для наукової творчості й пошуку сутності цього правового явища.

Торкаючись історії питання, відзначимо, що серед учених-правознавців ніколи не було повної єдності поглядів щодо визначення змісту правосуб'єктності працівника. Один із напрямів базувався на матеріалі цивільного права й розкривав правосуб'єктність через категорії «правоздатність» і «дієздатність». Розбіжності між окремими прихильниками всередині цього напрямку полягають лише в тому, чи варто включати до поняття правосуб'єктності як право-, так і дієздатність. Деякі юристи вважали, що за своїм змістом правосуб'єктність неоднозначна в різних галузях права. А.В. Венедіктов наголошував, наприклад, що в цивільному праві вона ідентична правоздатності; а в трудовому, сімейному – охоплює як правоздатність, так і дієздатність [4; 5]. На думку О.С. Йоффе, М.Д. Шаргородського, О.А. Красавчикова та ін., правосуб'єктність у всіх галузях права включає і правоздатність, і дієздатність [6, с. 210–211].

Правосуб'єктність як своєрідна «здатність» бути суб'єктом права не може бути розкрита у відриві від здатності своїми діями набувати прав і обов'язків, що є характеристикою дієздатності.

Що стосується трудової правоздатності, то стосовно визначення цього поняття в науковій літературі спостерігається відносна єдність поглядів. Трудова правоздатність працівника визначається як особлива характеристика фізичної особи, що виражає можливість учасника суспільних відносин мати трудові права й обов'язки.

Між цими підходами є й інші загальні визначення поняття правового статусу суб'єкта права, коли до його статусу зараховують правоздатність, основні права, свободи, обов'язки особи, а також гарантії їх реалізації [7]. Аналіз цих підходів і визначень дає змогу зробити висновок, що основною ознакою правового статусу суб'єкта права є права й обов'язки. Саме в

них не тільки фіксуються зразки й стандарти поведінки та дій, які держава бере під свій захист, уважаючи їх обов'язковими, корисними й доцільними, а й розкриваються основні юридичні принципи взаємин людей, а також держави й особистості як суб'єктів права.

Основні права й обов'язки працівника поширюються на особу, котра вступила в трудові відносини внаслідок укладення трудового договору [8, с. 16–25].

При вступі громадянина в трудові відносини кожен із елементів його статусу зумовлює саму можливість працевлаштування (наприклад, вік, стан здоров'я), визначає зміст роботи, що виконуватиметься (освіта, спеціальність, кваліфікація), або неможливість бути зайнятим саме на цій роботі (судимість, стать тощо). Правовий статус працівника не може існувати відокремлено від правового статусу громадянина. Обидва ці статуси співвідносяться як часткове й загальне. У трудових відносинах простої констатації правового статусу громадянина недостатньо [9, с. 38–45]. Цей статус потребує реальної конкретизації, що здійснюється наданням громадянину додаткових прав і обов'язків, які впливають із відносин щодо застосування праці в суспільному виробництві.

Правовий статус працівника, якого він набуває при прийнятті на роботу, надає можливість більш повно й усебічно розкрити його становище як суб'єкта трудового права. При цьому в межах правового статусу працівника може проводитись диференціація з урахуванням особливостей тієї чи іншої групи працюючих (наприклад, молоді спеціалісти, молоді робітники, тимчасові й сезонні працівники, сумісники тощо), яка зумовлює специфічність їхніх трудових статусів.

Реалізувавши своє право на працю шляхом укладення трудового договору (ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України)), громадянин набуває статусу працівника. Для того щоб вступити в трудові відносини, громадянин повинен набути віку шістнадцять років. Саме з цього віку громадяни України набувають трудову правосуб'єктність, тобто своїми діями приймають на себе трудові права та обов'язки.

В основі трудової правосуб'єктності лежить здатність до праці, що зумовлюється фізичними й розумовими здібностями. Кожний громадянин має право займатись всякими видами праці. Але не кожна людина здатна виконувати роботу, у якій суспільство в цей час має потребу. Для цього необхідна професійна підготовка, навички виконання певної роботи, а досить часто навіть досвід. Повинна бути фактична здатність до систематичної, регламентованої певними правилами праці. Так, здатність виконувати певну роботу може бути обмеженою віком, станом здоров'я, інколи навіть статтю.

Оскільки правовий статус працівника тісно пов'язаний із трудовою правосуб'єктністю, якою визначається сукупність трудової правоздатності й дієздатності, змістом правового статусу працівника є комплекс прав і обов'язків, наданих йому законом або на підставі укладеного трудового договору. У загальних рисах ці права й обов'язки закріплені в ст. 2 КЗпП України. Це, наприклад, право на одержання роботи з оплатою праці не нижче за встановлений державою мінімальний розмір, право на вибір професії, роду занять і роботи. Відповідно до закону, працівники мають також право на відпочинок, обмеження робочого дня та робочого тижня, щорічні оплачувані відпустки, право на здорові й безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забез-

печення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або обійманої посади. Держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від їх походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку до основних обов'язків працівників зараховано працювати чесно та сумлінно; додержуватись дисципліни праці – основи порядку на виробництві, тобто своєчасно приходити на роботу, дотримуватись установленої тривалості робочого часу, використовувати весь робочий час для продуктивної праці, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу тощо; підвищувати продуктивність праці, своєчасно й ретельно виконувати роботи за нарядами та завданнями, норми виробітку й нормовані виробничі завдання, добиватися перевиконання цих норм; додержуватись технологічної дисципліни, не допускати браку в роботі й покращувати якість продукції; повністю додержуватись вимог з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони, що передбачені відповідними правилами й інструкціями, користуватись виданим спецодягом, спецвзуттям і запобіжними пристроями; утримувати в порядку та чистоті своє робоче місце, а також дотримуватись чистоти в цеху й на території підприємства, передавати працівнику, який змінює, своє робоче місце, обладнання і пристрої у справному стані; берегти й зміцнювати власність, ефективно використовувати машини, станки, інструменти, бережливо ставитися до матеріалів, спецодягу тощо; утримуватись від дій, що створюють перешкоди іншим працівникам виконувати їхні трудові обов'язки; систематично підвищувати виробничу кваліфікацію та багато інших обов'язків.

Коло обов'язків, що виконує кожний працівник за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, визначається тарифно-кваліфікаційними довідниками робіт і професій робітників, кваліфікаційними довідниками службовців, а також технічними правилами, посадовими інструкціями й положеннями, що затверджуються в установленому порядку. Трудовим договором або контрактом може проводитись подальша конкретизація трудових прав і обов'язків працівника з урахуванням його трудових функцій, службового стану, повноважень, наданих працівнику власником або уповноваженим ним органом.

Разом із тим чинне законодавство про працю встановлює гарантії здійснення працюючими своїх прав. Ці гарантії виявляються в створенні органів із забезпечення зайнятості населення, установлення квоти на роботу громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту й нездатні на рівних конкурувати на ринку праці. Норми про квоту є обов'язковими для власника або уповноваженого ним органу, який повинен виділити визначену кількість робочих місць для цих громадян і заповнити ці місця за направленням органів із працевлаштування. Забороняється необгрунтована відмова в прийнятті на роботу. У певних випадках, передбачених ч. 2 ст. 232 КЗпП України, встановлена можливість оспорення безпосередньо в судовому порядку відмови в прийнятті на роботу. Переведення працівників на іншу постійну роботу можливе лише за їхньою згодою. Звільнення з роботи з ініціативи власника або уповноваженого

ним органу обмежується підставами, вичерпний перелік яких визначається законом. При цьому таке звільнення попередньо має бути погоджене із профспілковим органом, уповноваженим на представництво інтересів трудового колективу.

Важливим фактором, що визначає зміст трудового статусу працівників, є відповідальність за виконання трудових обов'язків. «Якщо суб'єктивні права відображають засади соціальної свободи, то юридичні обов'язки і відповідальність відображають соціальні вимоги до працівників з боку держави. В даному випадку відповідальність слід розуміти не тільки як можливість застосування до працівника засобів стягнення, а як морально-правову категорію, що покликана забезпечити виконання працівниками своїх трудових обов'язків, здійснення своїх трудових прав відповідно з їх соціальним призначенням, це свідчить про високий ступінь його відповідальності» [9, с. 38–45].

Отже, правовий статус працівника розглядається як вираження загального соціально-економічного правового статусу особистості, оскільки він спрямований на забезпечення вільної участі людини у виробничій діяльності. Ураховуючи пріоритетність соціальної функції трудового права, усі елементи правового статусу працівника – його права й (що варто особливо підкреслити) обов'язки, спрямовані, у кінцевому підсумку, на встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадянина, створення сприятливих умов праці й захист прав та інтересів працівника.

На відміну від трудової правоздатності, трудова дієздатність працівника є достатньо дискусійним поняттям. Її визначають і як можливість своїми діями набувати трудових прав і здійснювати трудові обов'язки, і як елементарне правове відношення, яке полягає у визнанні державою здатності особи своїми діями приводити в життя, змінювати і припиняти правові відносини, і як вид правоздатності, і як суб'єктивне право, і як властивість, стан особи.

Ми схильні дотримуватися думки, що дієздатність – це властивість особи, що визначає її здатність своїми діями набувати трудових прав і здійснювати трудові обов'язки.

Спираючись на положення Конституції України та КЗпП України, можна дійти висновку, що в зміст правового статусу працівника включаються такі елементи:

- 1) трудова правосуб'єктність;
- 2) основні трудові права, свободи й обов'язки;
- 3) законні інтереси;
- 4) трудові юридичні гарантії здійснення основних трудових прав, свобод і законних інтересів;
- 5) трудова відповідальність.

Кожен із наведених елементів, маючи самостійний характер, виконує в змісті правового статусу працівника певну функцію. Так, правосуб'єктність виділяє особу працівника як суб'єкта права; права, свободи й обов'язки – центр юридичного статусу працівника; законні інтереси доповнюють трудові права, трудові юридичні гарантії прав, свобод, законних інтересів, а відповідальність відіграє стабілізуючу, організуючу роль. Тільки у своїй сукупності ці елементи можуть дати максимально повне уявлення про дійсний правовий статус особи не тільки в трудових відносинах, а й у громадянському суспільстві загалом.

Висновки. Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що трудова правосуб'єктність органічно входить до структури правового статусу, оскільки суб'єкти трудових та інших безпосередньо пов'язаних із ними відносин не можуть

не мати суб'єктивних трудових прав і обов'язків. За відсутності трудової правосуб'єктності не буде ні самого працівника як суб'єкта трудового права, ні його юридичного статусу. Трудові права, свободи й обов'язки – основа, центр правового статусу працівника. Усі інші елементи трудово-правового статусу групуються навколо них.

У чинному КЗпП України, як і в проекті Трудового кодексу України, відсутнє нормативне визначення поняття «трудова правосуб'єктність працівника», що, на нашу думку, є істотною правовою прогалиною. Ураховуючи виняткову важливість правосуб'єктності при визначенні правового статусу працівника, уважаємо, що характеристику її змісту має бути відображено в законодавчих актах.

Література:

1. Мальцев Г.В. Права личности: юридическая норма и социальная действительность / Г.В. Мальцев // Конституция СССР и правовое положение личности. – М., 1979. – С. 50–62.
2. Алексеев С.С. Государство и право / С.С. Алексеев. – Х. : БЕК, 1993. – с. 86.
3. Ярошенко О. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / О. Ярошенко. – Х., 1999. – 16 с.
4. Венедиктов А.В. О субъектах социалистических правоотношений / А.В. Венедиктов // Советское государство и право. – 1955. – № 6.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – 3-є вид., перероб. та доповн. – Х. : Консум, 2002. – 528 с.
6. Иоффе О.С. Вопросы теории права / О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский. – М. : Госиздат, 1961.
7. Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в России : [учебное пособие] / Л.Д. Воеводин. – М. : Изд-во МГУ : ИНФРА • М-НОРМА, 1997. – 304 с.
8. Анисимов А.Л. Основные права и обязанности работника / А.Л. Анисимов // Труд. право. – 2004. – № 2. – С. 16–25.
9. Ярошенко О.М. Щодо правового статусу працівників / О.М. Ярошенко // Проблеми законності. – Х., 2010. – Вип. 106. – С. 38–45.

Ерофеенко Л. В. Трудовая правосубъектность как элемент правового статуса работника

Аннотация. В статье проведен анализ современных научных взглядов и соответствующих нормативно-правовых актов относительно определения понятия правовой категории «трудовая правосубъектность работника». Раскрыты и охарактеризованы этапы содержания правового статуса работника. На основании проведенного исследования сформулированы предложения по совершенствованию трудового законодательства и указано на необходимость закрепления понятия «трудовая правосубъектность работника» на законодательном уровне.

Ключевые слова: правовой статус, работник, правосубъектность, трудовая правоспособность, трудовая дееспособность, обязанности, ответственность, юридические гарантии.

Yerofeyenko L. Labour personality as an element of the legal status of the worker

Summary. The article analyzes the current scientific views and relevant legal acts regarding the definition of the legal category of “labor personality of the employee”. Disclosed and described the steps the content of the legal status of the worker.

On the basis of the research proposals on the improvement of labor laws and the need to consolidate the concept of “labor personality of the employee” at the legislative level.

Key words: legal status of worker, personality, work capacity, occupational competence, obligations, responsibilities, legal guarantees.