

Деякі аспекти трудової правосуб'єктності фізичних осіб

І.В. Скірський

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільно-
правових дисциплін,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті досліджено науково-теоретичні погляди загально-теоретичного розуміння правосуб'єктності фізичних осіб, а також елементи її обсягу трудової правосуб'єктності та її співвідношення з цивільною правосуб'єктністю.

В статті досліджені науково-теоретичні підходи общетеоретического понимания правосубъектности физических лиц, а также элементы и содержание трудовой правосубъектности и ее соотношение с гражданской правосубъектностью.

The article deals with the scientific and theoretical views on the general theoretical understanding of the legal personality. Also the elements and volume of employment legal personality and its correlation with the civil legal personality.

Ключові слова: правосуб'єктність, трудова правосуб'єктність, цивільна правосуб'єктність, правоздатність, дієздатність, деліктоздатність, працездатність, непрацездатність.

Постановка проблеми

На сучасному етапі реформування трудових відносин трудова правосуб'єктність фізичних осіб із урахуваннями кодифікації трудового законодавства потребує вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Деякі аспекти порушеної проблематики висвітлювалися в наукових працях із теорії права та трудового права Б.К. Бегичева, О.В. Дашковської, О.Б. Зайцевої, В.Л. Костюка, К. Мельника, О. Орловського, П.Д. Пилипенка, В. Прокопенка, О. Процевського, О.Ф. Скакун та інших. Однак проблеми трудової правосуб'єктності саме фізичних осіб мають певні прогалини, що спонукало автора до цього дослідження.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Поза увагою залишилися важливі проблеми щодо співвідношення трудової та цивільної правосуб'єктності, а також визначення на підставі чинного законодавства таких понять, як «працездатність», «непрацездатність» та їх вплив на загальне розуміння трудової правосуб'єктності.

Формулювання цілей статті

Метою цієї статті є:

- характеристика загальнотеоретичних підходів до правосуб'єктності фізичних осіб та її вплив на формування галузевої (трудової) правосуб'єктності;
- з'ясування взаємозв'язку та взаємодії трудової та цивільної правосуб'єктності;
- визначення обсягу трудової правосуб'єктності осіб із урахуванням фізичних вад.

Виклад основного матеріалу дослідження

Сучасне розуміння трудової правосуб'єктності тісно пов'язане з національним трудовим законодавством, норми якого регламентують найбільш важливі трудові права та обов'язки особи. Передусім це стосується положень Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) – одного з базових законів у сфері трудового права [1]. Хоча в кодексі передбачено загальні умови набуття трудової правосуб'єктності працівником (ст. 188), система його трудових прав, обов'язків і гарантій (ст.ст. 2, 5, 139, 141 та ін.), умови відповідальності за невиконання чи нена-

лежне виконання трудових обов'язків (ст. ст. 130-138, 147-152), проте одним із суттєвих недоліків чинного КЗпП України є те, що він не містить визначення трудової правосуб'єктності, що дає підстави для різного тлумачення цієї важливої правової категорії. Вказану проблему не вирішено й у проекті Трудового кодексу. Так, невизначеність у трудовому законодавстві щодо категорії правосуб'єктності вплинула на єдність наукових поглядів стосовно її поняття та змісту. Тому ця юридична категорія потребує належної характеристики та детального теоретичного аналізу її елементів.

Для загального розуміння трудової правосуб'єктності як правового феномена окреслимо деякі нинішні науково-теоретичні підходи в її трактуванні.

По-перше, щодо правосуб'єктності в юридичній літературі існує два теоретичних підходи. Так, прихильники однієї концепції, а саме: Н.М. Оніщенко, М.М. Колодій, П.Д. Пилипенко, В.І. Костюк та інші – вважають, що правосуб'єктність включає два елементи: правоздатність і дієздатність. Натомість інші – О.Ф. Скакун, О.П. Дашковська, В.І. Миронов, Б.К. Бегічев, називають ще й такий елемент, як деліктоздатність.

По-друге, трудова правосуб'єктність за галузевою ознакою відноситься до трудового права як самостійної галузі права, предметом якої є комплекс суспільних відносин, зокрема безпосередньо трудових, що ґрунтуються на трудовому договорі, та інші, які тісно пов'язані з трудовими [2, с. 66].

По-третє, правосуб'єктність у трудовому праві не можна розглядати як єдність правоздатності та дієздатності, як це існує в адміністративному та кримінальному праві. У цивільному праві право- та дієздатність виникають у фізичних осіб у різні періоди життя.

Щодо трудового права, то існує змішаний тип правосуб'єктності. Цей тип характеризується тим, що суб'єкт трудових відносин не тільки особисто реалізує свої трудові права та обов'язки, а й окремі з

них (право на отримання заробітної плати; право на звернення по захист порушених трудових прав та інтересів тощо) може здійснювати з використанням цивільного інституту представництва [3, с. 41].

Перший підхід у характеристиці складових правосуб'єктності по суб'єктному складу включає фізичні та юридичні, а останні, як відомо, є суб'єктами трудового права. Стосовно такого елемента, як деліктоздатність, то, на наш погляд, вона здебільшого є складовою правосуб'єктності фізичних осіб, тобто їх здатності нести юридичну відповідальність. Отже, правосуб'єктність включає правоздатність, дієздатність та деліктоздатність суб'єкта правовідносин [4, с. 340].

Теорія права сформулювала поняття правоздатності, а саме абстрактної здатності учасника суспільних відносин з моменту народження до моменту смерті бути носієм права [5, с. 359]. Така абстрактна можливість правосуб'єктності свідчить не про саме володіння суб'єкта правами, а про потенційну його здатність мати відповідні права й обов'язки. При цьому суб'єкти володіють правоздатністю не в рівній мірі та не в однаковому обсязі. Категорія «дієздатність» визначає здатність індивіда самостійно здійснювати юридично значущі дії. Але вік, стан здоров'я руйнують єдність правоздатності та дієздатності [6, с. 397-398]. Як правоздатність фізичних осіб, так і їх дієздатність диференціюються за галузями права. Отже, фізична особа як суб'єкт володіє неоднаковою за своїм характером дієздатністю в різних сферах суспільних відносин.

Аналізуючи зміст трудової правосуб'єктності, необхідно її відмежовувати від цивільної правосуб'єктності. Трудова правосуб'єктність, пов'язана зі сферою трудових правовідносин, не включається в цивільну правосуб'єктність, сфера застосування якої обмежена цивільними правовідносинами, саме так, як і трудова дієздатність не є елементом цивільної дієздатності. Цивільна та трудова дієздатність співвідносяться між собою не як загальна й особлива, а як галузеві види одного роду.

Вони тісно пов'язані між собою, а інколи навіть пересікаються, але водночас виступають як два самостійних види здатності суб'єкта особистими діями здійснювати (використовувати, виконувати) відповідні права й обов'язки [7, с. 172-174].

Незважаючи на існуючий тісний взаємозв'язок цивільної правосуб'єктності та трудової правосуб'єктності, вони є не лише двома різновидами галузевої правосуб'єктності, а двома самостійними видами правосуб'єктності. З цієї причини законодавчі правила встановлення цивільної правосуб'єктності, зокрема правила її обмеження, недоцільно, на нашу думку, застосовувати до трудової правосуб'єктності, яка спрямована, у першу чергу, на набуття трудових, а не цивільних прав, що мають майновий характер.

Названі види правосуб'єктності розмежовуються між собою за сферою спрямованості. Цивільна правосуб'єктність виявляється в можливості участі суб'єктів у особистих немайнових і майнових відносинах, що в основному спрямовані на матеріальні блага (речі, гроші, цінні папери, майнові права, результати робіт, послуги, результати інтелектуальної діяльності, інформація тощо) і на матеріальні блага (життя, здоров'я, честь, гідність, ділова репутація тощо). Сфера вияву трудової правосуб'єктності – це застосування живої праці, невідокремленої від фізичної особи. Праця має соціальну цінність і її неможливо прирівняти з іншими видами товарів. Трудова правосуб'єктність надає суб'єктам права можливість участі в трудових правовідносинах, у яких превалює особистий елемент, а на їх основі можливість участі в інших відносинах, які є предметом трудового права.

У трудовій правосуб'єктності є сукупність трьох об'єктивно існуючих неоднозначних критеріїв (віковий, вольовий і фізичний стани особи), що впливають на її обсяг у частині дієздатності. Безумовно, трудова правоздатність і дієздатність не існують самостійно одне від одного. Такий їх взаємозв'язок не можна розглядати як постійне правове явище, оскільки

в трудових правовідносинах виникають життєві випадки (юридичні факти), що суттєво впливають на правоздатність і дієздатність, і вони можуть бути охарактеризовані як самостійні категорії. Слід наголосити, що це є не загальне правило, а виключення, яке стосується непрацездатності працівника.

У трудовому праві категорія «працездатність» має особливе значення та безпосередньо впливає на обсяг трудової правосуб'єктності. Так, відповідно до п. 5 ст. 40 КЗпП України роботодавець має право звільнити працівника в разі тимчасової непрацездатності на підставі медичних документів [1].

Для реалізації працівником суб'єктивних трудових прав істотне значення мають такі правові категорії, як «працездатність» і «непрацездатність». У зв'язку з цим необхідно сформулювати визначення працездатності. Буквально «здатність» означає вміння, можливість виконувати щось, здійснювати певні дії, а «праця» – це сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії та мають своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей [8, с. 658, 706].

На підставі зазначених дефініцій термінів можна сформулювати наступне: працездатність – це вміння та можливість здійснювати цілеспрямовані дії на створення матеріальних цінностей з урахуванням фізичного та психічного стану здоров'я. Відповідно, непрацездатність – це неможливість здійснювати трудову діяльність, яка повинна бути засвідчена в установленому законом порядку та на підставі медичного висновку. Фізичне та розумове здоров'я людини може бути різним, у зв'язку з цим існують різні ступені працездатності, які необхідно враховувати при виконанні різних видів робіт.

Зауважимо, що здатність людини до праці – це абстрактна категорія, оскільки людина на початку своєї трудової діяльності здатна виконувати будь-яку роботу, а працездатність – це можливість здійснювати цілеспрямовану й усвідомлену

трудова діяльність, яка формується поступово. Готовність до виконання трудової функції фізичної особи інколи залежить від волі інших суб'єктів права, які діють від його імені на підставі закону (батьки, опікуни, піклувальники). Тому трудова правосуб'єктність є системним явищем, яке передбачає поетапну готовність і здатність фізичної особи до трудової діяльності.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6 жовтня 2005 р. (редакція від 18 жовтня 2012 р.) існує нормативне визначення поняття «здатність до трудової діяльності», під якою слід розуміти здатність здійснювати діяльність згідно з вимогами до змісту, обсягу й умовам виконання роботи [9].

Спеціалісти в галузі медико-соціальної експертизи на підставі п. 27 Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р. № 1317 (редакція від 11 червня 2012 р.), використовують таке поняття, як «обмежена діяльність» [10], що передбачає відхилення від діяльності людини внаслідок порушень здоров'я, яке характеризується, зокрема, обмеженням здатності здійснювати самозабезпечення, пересування, орієнтацію, спілкування, контроль за своєю поведінкою, навчанням та трудовою діяльністю. У громадян встановлюється обмеження праці I, II, III ступеня, а також можливі заборони стосовно будь-яких видів трудової діяльності, але при цьому констатується, що фізична особа може періодично виконувати легкі види робіт на дому за допомогою інших осіб, або у спеціально створених умовах, в обмеженому обсязі.

Отже, чинні нормативно-правові акти повністю непрацездатними фізичних осіб не визнають. Основні медико-соціальні обмеження діяльності свідчать, що особа, яка була визнана інвалідом, зберігає працездатність у певних межах [9]. У зв'язку з цим, заперечувати трудову працездатність осіб, у яких є певні обмеження діяльності, недоречно.

Стан працездатності лише впливає на можливість особи виконувати ту чи іншу роботу у. Залежно від фізичних вад особи можуть реалізовувати свою здатність до праці в різних сферах трудової реальності (музикант, викладач ВНЗ, масажист тощо).

Трудова правосуб'єктність як органічна єдність – правоздатність і дієздатність – зберігається за фізичною особою за умови, якщо фізична особа існує, і тільки смерть працівника припиняє її існування. У цьому разі в трудовому праві, на наш погляд, необхідно використати рецепцію норми цивільного законодавства. Так, у п. 2 ст. 25 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) ідеться, що правоздатність фізичної особи виникає в момент її народження, а припиняється (п. 4 цієї статті) у момент її смерті [11]. Цивільне законодавство передбачає й інші випадки стосовно існування фізичної особи, а саме: особа може бути визнана безвісно відсутньою (ст. 43 ЦК України) або оголошена померлою (ст. 46 ЦК України). Цей юридичний факт може бути підставою для припинення трудових відносин, як це передбачено у ст. 114 проекту Трудового кодексу України [12]. Можливі випадки, що особа фактично жива, а у зв'язку з тим зберігає свою здатність до праці та трудову правосуб'єктність. Тільки смерть фізичної особи є підставою втрати нею трудової правосуб'єктності.

Отже, формулювання в сучасних умовах трудової правосуб'єктності є важливим чинником у формуванні інститутів трудового права. У контексті майбутнього прийняття Верховною Радою України Трудового кодексу має сенс у процесі його доопрацювання сформулювати дефініцію правосуб'єктності.

Висновки

Трудова правосуб'єктність фізичних осіб є складною юридичною конструкцією, що забезпечує нормальне функціонування трудових відносин, а саме – передумовою виникнення трудових правовідносин, за допомогою яких набуває реального змісту.

Трудова правосуб'єктність зумовлена

конституційним правом особи на працю, яка виявляється у відповідних правах та обов'язках суб'єктів, а також у їх можливості нести юридичну відповідальність за правопорушення у сфері трудового права.

У проекті Трудового кодексу бажано було б, на думку автора, використати, а точніше запозичити, положення цивільного законодавства щодо правосуб'єктності фізичних осіб, що сприятиме формулюванню сучасної трудової правосуб'єктності.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – дод. до № 50. – Ст. 375.

1. *Костюк В.Л.* Поняття трудової правосуб'єктності : теоретико-правовий аспект / В.Л. Костюк // Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська Академія». – 2006. – Том 53. – С. 65-70.

2. *Зайцева О.Б.* Трудовая правосубъектность как юридическая категория / О.Б. Зайцева // Государство и право. – 2008. – № 10. – С. 36-46.

3. *Дашковська О.В.* Правові відносини. Загальна теорія держави і права : Підручник для студентів юридичних спеціальностей ВНЗ / за ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – 432 с.

4. *Скакун О.Ф.* Теорія держави і права : підручник / О.Ф. Скакун. – Харків : Консум, 2006. – 656 с.

5. *Венгеров А.Б.* Теория государства и права : учебник для юридических вузов. 3-е изд. / А. Б. Венгеров. – М. : Юриспруденция, 2000. – 528 с.

6. *Бегичев Б.К.* Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев. – М. : Юридическая литература, 1972. – 235 с.

7. *Ожегов С.И.* Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – М. : Русский язык, 1984. – 796 с.

8. Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6 жовтня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2-3. – Ст. 36.

9. Постанова Кабінету Міністрів України «Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності» від 3 грудня 2009 р. № 1317 // Офіційний вісник України. – 2009. – № 95. – Ст. 3265.

10. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.

11. Проект Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 р. // Відомості Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947

12. Трудове право України : навчальний посібник для студентів юридичних спеціальностей ВНЗ / П.Д. Пилипенко, В.О. Буряк, З.Я. Козак та ін. / за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.

13. *Миронов В.И.* Трудовое право России / В.И. Миронов. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. – 1152 с.