

## УДК 349.2

Гетьманцева Ніна Дмитрівна,  
доктор юридичних наук,  
доцент кафедри приватного права  
Чернівецького національного  
університету імені Ю. Федьковича

## ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ ЯК СКЛАДНА ЮРИДИЧНА КОНСТРУКЦІЯ

*У статті розкривається сутність трудової правосуб'єктності як складної юридичної конструкції. Зауважується, що за своєю правовою природою трудова правосуб'єктність є віддзеркаленням соціально-економічного та правового розвитку суспільства й держави у сфері праці. Відповідно трудова правосуб'єктність як правова категорія, наділена відповідними соціально-юридичними якостями. Соціальні якості тісним чином пов'язані з особистістю працівника, а юридичні – з його законним визнанням суб'єкта трудових правовідносин.*

**Ключові слова:** трудова правосуб'єктність, працівник, трудові правовідносини, праця, правоздатність, дієздатність.

### **Getmantseva N. Labor personality as a complex legal construction**

*The article reveals the essence of labor legal personality as a complex legal construction. It is noted that in its legal nature labor legal personality is a reflection of the socio-economic and legal development of society and the state in the world of work. Accordingly, labor legal personality, as a legal category, is endowed with appropriate social and legal qualities. Social qualities are closely related to the personality of the employee, and legal ones - with his legal recognition of the subject of employment relations.*

**Key words:** Labor legal personality, employee, labor legal relationship, labor, legal capacity, legal capacity.

### **Гетьманцева Н.Д. Трудовая правосубъектность как сложная юридическая конструкция**

*В статье раскрывается сущность трудовой правосубъектности как сложной юридической конструкции. Отмечается, что по своей правовой природе трудовая правосубъектность является отражением социально-экономического и правового развития общества и государства в сфере труда. Соответственно трудовая правосубъектность как правовая категория наделена соответствующими социально-юридическими качествами. Социальные качества тесным образом связаны с личностью работника, а юридические – с его законным признанием субъекта трудовых правоотношений.*

**Ключевые слова:** трудовая правосубъектность, работник, трудовые правоотношения, труд, правоспособность, дееспособность.

**Постановка проблеми.** Застосовуючи працю, люди вступають у

зв'язки один з одним. Ці зв'язки між людьми прийнято називати відносинами, що проявляються у різних сферах життя як форми взаємодій або протидій. Участь у цих зв'язках, тим більше, коли вони урегульовані нормами права, створює для їх учасників (суб'єктів) певні права та обов'язки [1, с. 92]. За вказаними суб'єктами держава визнає здатність бути носіями суб'єктивних прав і юридичних обов'язків. Звісно, що до з'ясування поняття суб'єктів права необхідно підходити з позицій правосуб'єктності, до якої «наука трудового права та законодавець продовжують перебувати у пошуку «ідеального образу» [2, с. 79], що ускладнює свого роду наукові пошуки з цієї проблеми і, звісно, відображається на правозастосуванні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема висвітлення трудової правосуб'єктності не була обділена увагою представників науки трудового права. Пояснюється це тим принципово важливим значенням, котре займає і продовжує займати така базова категорія у регулюванні трудових відносин. Необхідно відзначити, що вчення про трудову правосуб'єктність знайшло своє відображення в роботах таких вчених, як Н.Г. Александрова, В.М. Андріїва, С.Я. Вавженчука, В.С.Венедіктова, С.В., Венедіктова, С.В. Вишневецької, Г.С. Гончарової, Ю.М. Гришиної, В.В. Жернакова, Т.А. Занфірової, М.І. Іншина, М.М. Клемпарського К.Ю. Мельника, Н.О. Мельничук, В.Л. Костюка, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, В.І. Прокопенко, О.І. Процевського, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та інших вчених.

Проведення різного роду реформ в економічній, соціальній, культурній сферах, запровадження нових інноваційних методів і форм господарювання поставили перед наукою трудового права завдання розширення діапазону дослідження відповідної проблематики через розкриття поняття і суті такої правової категорії.

**Виділення невирішених раніше частин проблеми.** Незважаючи на ту обставину, що трудова правосуб'єктність є базовою категорією як трудового права, так і законодавства, вона не посіла там відповідного місця, що «не є заслугою чинного трудового законодавства» [3, с. 84]. На жаль, і сьогодні, коли минуло вже чимало років, ці слова не втратили своєї актуальності. Однак відсутність законодавчого визначення аж ніяк не применшує значення трудової правосуб'єктності, яка за своєю суттю надає можливість мати суб'єктивні права і нести юридичні обов'язки.

**Метою статті** є розкриття поняття та сутності трудової правосуб'єктності як складної юридичної конструкції.

**Виклад основного матеріалу.** Ще у свій час Н.Г. Александров характеризував трудову правоздатність і трудову дієздатність як єдину властивість, якою наділена фізична особа у сфері регулювання трудових правовідносин. Власне, свою позицію він аргументує тим, що на відміну від цивільного права, де дієздатність і правоздатність є різними правовими властивостями суб'єкта і правоздатність можуть набувати недієздатні суб'єкти, неможливий відрив трудової правоздатності від трудової дієздатності. Хто здатний до праці, той і здатний особистим волевиявленням приймати на себе трудові обов'язки і набувати відповідні права [4, с. 173].

При дослідженні цієї проблеми автори виносять у назву своїх робіт «трудова правосуб'єктність», яка як і будь-яка юридична конструкція має відповідну структуру, що включає в себе, як правило, два складових елементи: трудову правоздатність і трудову дієздатність. Постає питання: в чому полягає відмінність правосуб'єктності від праводієздатності? Саме в науці трудового права за допомогою терміна «праводієздатність» завжди підкреслювалася єдність право- і дієздатності, що не співпадає, наприклад, у цивільному праві. У зв'язку з цим праводієздатність завжди обмежували двома складовими – трудовою правоздатністю і трудовою дієздатністю, оскільки тільки дієздатна особа володіє деліктоздатністю. Тому, напевне, заміна такої термінології потрібна для того, щоб розкрити проблему співвідношення трудової і цивільної правосуб'єктності.

Але потрібно і згадати історичні моменти запровадження вказаних дефініцій. До недавнього часу й на сьогоднішній день вчені розглядають трудову правосуб'єктність як одну із підстав виникнення трудових правовідносин [5, с. 93]. У зв'язку зі специфікою трудового права елементи правосуб'єктності єдині і не можуть існувати окремо один від одного [6, с. 72]. З огляду на особистий характер трудової діяльності здатність мати і здатність самостійно здійснювати право на працю повинні співпадати в одній особі, підкреслював Б.К. Бегічев, інакше вона не може бути суб'єктом права [3, с. 171]. Особистий характер правосуб'єктності працівника не допускає якої-небудь, навіть відносної, автономії її складових – правоздатності і дієздатності [7, с. 304]. Отже, поняття «трудова праводієздатність і трудова правосуб'єктність» визнаються тотожними [8, с. 191]. Разом з тим необхідно звернути увагу

на деякі моменти. Дійсно, трудова правоздатність і дієздатність не можуть існувати у відриві одна від одної, оскільки знаходяться в одній площині, але це не означає, що кожна з них не має, власне, своїх змістовних складових і ознак, а отже, і не може не характеризуватися як самостійна категорія. Крім того, вони виникають на підставі різних юридичних фактів.

Трудове законодавство, на відміну від цивільного, не містить поняття правоздатності, не визначає можливості і підстави її обмеження чи позбавлення. Однак передусім, щоб реалізувати права, необхідно їх набути, мати. Право на працю Конституція України визнала основним серед соціально-економічних прав і свобод (стаття 43 КЗпП України). Тобто право на працю є одним із істотних прав і є одним з основних елементів цілого комплексу конституційних прав. Право на працю є одним із істотних прав, що складає інститут правоздатності. Правоздатність як основна правова властивість особистості не може дробитися на галузеві складові, оскільки кожна з таких складових є невід'ємною частиною цього правового інституту. Неможливість реалізації хоча б одного із суб'єктивних прав особи чи покладених обов'язків передбачає обмеження меж правоздатності, навіть не галузевої, а загальної (бо загальноприйнятим в теорії права є те, що правовий статус ділиться на загальний і галузевий). Як наголошує О.І. Процевський, право на працю як один з елементів правового статусу громадянина може виступати у двох іпостасях-можливостях: 1) статичному – не реалізованому незалежно від причин, коли людина не працює на виробництві і не бажає шукати роботи, та 2) динамічному – реалізованому у конкретному соціально-трудоному правовідношенні. У цьому випадку, продовжує вчений, право на працю, звичайно, залишається елементом правового статусу громадянина, але одночасно стає елементом правового статусу працівника [9, с. 87]. Іншими словами можна сказати, що статичний стан це і є те саме суб'єктивне право на працю, тобто «трудова правоздатність», а динамічний стан – реалізація права на працю, тобто «трудова дієздатність». Виходить, що застосування поняття «трудова дієздатність» є більш суттєвішим, оскільки властивості особи, які слугують передумовою участі в трудових правовідносинах, значно відрізняються від тих властивостей особи, що обумовлюють можливість участі в цивільних правовідносинах.

Ми знову звернемося до праці Н.Г. Александрова, де він

підкреслював, що дієздатність розуміється як активна властивість, що передбачає здатність до здійснення вольових актів, що мають юридичне значення, і до діяльнісного здійснення правомочностей і обов'язків. Відсутність дієздатності у правоздатного, але не дієздатного суб'єкта заповнюється діяльністю його представника (мається на увазі в цивільному праві). Але праця, продовжує вчений, завжди є особистою вольовою діяльністю особи, що наділена здатністю до праці. Трудові обов'язки неможливо здійснювати через представника [10, с. 173] (відповідно це стосується і реалізації прав). Це твердження стало аксіомою науки трудового права, яке знайшло своє відображення у нормативному вигляді, – закріпившись у статті 30 КЗпП України. Отже, поняття трудова дієздатність піддається більше достатній аргументації, ніж трудова правоздатність, оскільки вона розуміється як комплекс специфічних особливостей, властивих особистості, і обумовлює можливість її участі у трудових правовідносинах. Разом з тим мова йде про те, що в трудовому праві правоздатність і дієздатність є невід'ємними категоріями. Тому з огляду на вищесказане застосування терміна «трудова праводієздатність», складовими якого є правоздатність і дієздатність, не є прийнятним, а отже, більш доцільним є застосування категорії «трудова правосуб'єктність». Трудову правосуб'єктність можна вважати інститутом трудового права, що включає в себе правоздатність фізичної особи (в тому значенні, яке надає поняттю правоздатності наука цивільного права, і яке може використовувати наука трудового права, адже система права є єдиною) і трудову дієздатність.

За своєю правовою природою трудова правосуб'єктність є віддзеркаленням соціально-економічного та правового розвитку суспільства й держави у сфері праці. Трудова правосуб'єктність як правова категорія невіддільна від учасників того кола суспільних відносин, що підпадають під сферу регулюючого впливу норми трудового права і за своєю суттю вона надає можливість мати суб'єктивні права і нести юридичні обов'язки. Трудова правосуб'єктність є складною юридичною конструкцією, за якою стоять конкретні носії суб'єктивних прав і обов'язків, і вона наділена незаперечними соціально-юридичними якостями. Соціальні якості тісним чином пов'язані з особистістю працівника, а юридичні – з його законним визнанням суб'єкта трудових правовідносин. Її можна розглядати як певну міру свободи і вибору, в рамках якої учасники суспільних відносин, які входять у предмет трудового права, можуть

здійснювати суб'єктивні права і нести суб'єктивні обов'язки [11, с. 137]. Адже неможливо розглядати трудову правосуб'єктність без з'ясування сутності та властивостей тих суб'єктів, яким вона належить.

Досліджуючи правосуб'єктність у трудовому праві, В.Л. Костюк дійшов висновку, що її потрібно розглядати в об'єктивному та суб'єктивному контексті. В об'єктивному значенні трудова правосуб'єктність – це система норм трудового права, які регламентують правові властивості суб'єктів трудового права, їх трудові права, обов'язки, повноваження у сфері праці, а також відповідальність, визначають правові механізми їх реалізації (набуття, виконання, понесення). У суб'єктивному значенні, продовжує вчений, трудова правосуб'єктність – це передбачена нормами трудового права властивість особи (інших уповноважених суб'єктів) мати, володіти, а також здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) трудові права та обов'язки, а в окремих випадках – відповідно до закону здійснювати повноваження у сфері праці, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання [12, с. 7, 21].

Таке визначення може бути прийнятним, але постає питання: що відрізняє перше від другого: у першому випадку це система норм, у другому – передбачена нормами. Суб'єктивне якраз і відрізняє від об'єктивного розуміння те, що воно не може бути передбачено нормами, оскільки таке передбачення вже запрограмоване нормами права, чи то системою норм – тобто в об'єктивному розумінні. Суб'єктивне – це відношення особи до її правомочностей: мати, володіти, а також здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) трудові права та обов'язки, що закладені у її властивостях. Не зупиняючись в цілому на проблемах трудової правосуб'єктності, зупинимося лише на деяких її аспектах, які, на нашу думку, є особливими. Так, критеріями визначення правосуб'єктності працівника, як правило, називають віковий (фізичний) та вольовий. З досягненням визначеного законом віку пов'язані певні права і обов'язки особи, наприклад, право на працю. Віком, як правило, з біологічної та юридичної точки зору визначається фізична і розумова зрілість (біологічне розуміння) щодо здатності особи здійснювати свої права і нести відповідальність за свої дії (юридичне розуміння). Вік поєднаний з такою правовою категорією, як дієздатність, оскільки сам законодавець легально визначає вік трудової дієздатності, який з огляду на статтю 188 КЗпП України становить 16 років. Віковий критерій у

трудовому праві набув нормативного закріплення і питань, як правило, не викликає, на відміну від фізичного і вольового. Коли ми ведемо мову про фізичний стан особи, то перш за все маємо на увазі її стан здоров'я, що може бути пред'явлений як вимога до особи при виконанні певних видів робіт чи зайняття посад.

Легальне визначення здоров'я дається у Основах законодавства України про охорону здоров'я [13] від 19 листопада 1992 р., де здоров'я визначається як стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя. Як бачимо, здоров'я складається з двох складових – фізичного і психічного стану людини. Фізичний стан людини залежить від самого здоров'я людини, законодавство навіть апелює такою дефініцією, як висока міра втрати здоров'я [14], тобто особа має надзвичайну залежність від постійного стороннього догляду, а тому фактично нездатна до самообслуговування, а отже, може бути нездатна до роботи – непрацездатна в її юридичному розумінні. Незважаючи на ту обставину, що поняття «непрацездатний» не визначено на законодавчому рівні, як правило, у правозастосовчій діяльності фактично повністю непрацездатними нікого не визнають. Але попри цю обставину людина, стосовно якої встановлена, наприклад, стійка втрата працездатності, будучи навіть визнана особою з пониженою працездатністю, все-таки зберігає працездатність у відповідному обсязі. З вищевизначеного можна констатувати, що здоров'я людини завжди є станом людини, яке може змінюватися залежно від суб'єктивних і об'єктивних факторів, а тому втрата здоров'я може частково або повністю тягнути певні обмеження можливостей людини, в тому числі до праці (роботи), в результаті якої працівник може бути переведений на легшу роботу. Адже працездатність є активною здатністю особи до активної діяльності, яка визначається рівнем її фізичного та духовного розвитку, а також станом здоров'я, професійними знаннями, умінням і досвідом, які дозволяють їй виконувати роботу визначеного змісту, обсягу та якості [6, с. 74]. Тому стан здоров'я є вагомим критерієм не визначення правосуб'єктності як такої, а безпосереднім критерієм для реалізації права на працю (роботу), бо хвороба може позначитися на якості роботи та ділових якостях працівника. Позбавлення працівника роботи призводить не тільки до втрати його соціального статусу, але й наносить суттєву шкоду його психічному здоров'ю.

Коли мова йде про психічний стан людини, то йдеться перш за все про її здатність усвідомлювати свої дії та керуватися ними. Про це

говорить і ЦК України (стаття 39). А отже, психічний стан здоров'я може впливати на таку категорію, як дієздатність, в тому числі трудову, і впливати таким чином на реалізацію трудових прав і виконання обов'язків. Отже, категорія «дієздатність» є неоднозначною, і в практиці правового регулювання суспільних відносин істотне значення набуває категорія недієздатності через певні, встановлені законом умов. Але говорячи про осіб, які за рішенням суду є недієздатними, тобто не можуть усвідомлювати значення своїх дій і керуватися ними, сам Закон України «Про психіатричну допомогу» (стаття 9) містить припис про те, що особа може бути визнана тимчасово (на строк до п'яти років) або постійно непридатною внаслідок психічного розладу до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для неї або оточуючих. При цьому необхідно наголосити, що закон апелює поняттям саме «непридатність», а не «непрацездатність». В.І. Щербина зазначає, що для характеристики громадянина як суб'єкта трудового права важливою є така обставина, як психологічна здатність особи виконувати роботу. Це означає, продовжує вчений, що не можуть визнаватися суб'єктами трудового права особи, визнані судом недієздатними внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу, нездатні усвідомлювати значення своїх дій та (або) керуватися ними і які знаходяться під опікою [15, с. 68]. Такої точки зору дотримується чимало вчених. Ми погоджуємося з тим, що, на відміну від цивільного права, у трудовому праві закріплюється вимога особистого виконання роботи, що обумовлена трудовим договором (стаття 30 КЗпП України). Тобто представництво в індивідуальних відносинах є неможливим. Крім того, за родом певного виду діяльності до особи можуть бути пред'явлені певні додаткові вимоги, визначаючи рівень інтелектуальних, освітніх, професійних, фізичних можливостей тощо. Як бачимо, закріплення поняття «особистого виконання роботи» має велике значення, оскільки особистісний характер трудового правовідношення передбачає особисте укладення і зміну трудового договору, особисте виконання трудової функції, особистісну юридичну відповідальність за невиконання, або неналежне виконання трудових обов'язків, особистісне припинення трудових відносин тощо. У всіх перелічених випадках ні заміна працівника, ні дії працівника через представника не є можливими. Але твердження про те, що такі працівники не є суб'єктами трудового права, на нашу думку, є помилковим, помилковим з огляду на те, що не



визначаючи таких осіб суб'єктами трудового права, ми позбавляємо їх автоматично права на працю, яке, як уже зауважувалось, і є методологічно обґрунтовано природнім, невід'ємним і суб'єктивним правом людини. Така особа є поки що потенційним працівником, бо психологічний стан такої особи може покращитись і вона через деякий період може стати повноцінним суб'єктом. Інша справа бути суб'єктом трудових правовідносин, тобто реалізувати юридично право на роботу.

Отже, для реалізації працівником, що працює за трудовим договором, своїх суб'єктивних трудових прав, істотне значення мають такі правові категорії, як: працездатність, непрацездатність та нездатність до трудової діяльності. Тому така категорія, як працездатність, має суттєвий вплив на соціальний зміст трудової правосуб'єктності як юридичної категорії, властивої трудовому праву.

**Висновки та пропозиції.** За своєю правовою природою трудова правосуб'єктність є відображенням соціально-економічної (правової) політики та правового розвитку суспільства та держави у сфері праці. Трудова правосуб'єктність є складною юридичною конструкцією, яка ввібрала у себе як соціальні складові, що характеризують особистість і працівника і роботодавця, так і юридичні складові, що пов'язані з визнанням працівника і роботодавця бути суб'єктом трудових правовідносин.

#### Список використаних джерел:

1. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
2. Вавженчук С.Я. Трудова правосуб'єктність: антиномії праворозуміння / С.Я. Вавженчук // Підприємництво, господарство і право. 2016. – № 6 (244) – С. 79-83.
3. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев – М.: Юрид. лит., 1972 – 248 с.
4. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. –М.: Юридическое изд-во министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.
5. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право / И.Я. Киселев [Учебник для вузов] –М: Дело., 1999. – 999 с.
6. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / С.В. Венедіктов. –К.: Алерта, 2012. – 368 с.
7. Курс російського трудового права: В 3 т. Т.1: Общая часть / Под. ред. Е.Б. Хохлова. – СПб., 1996. – 573 с.
8. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург – М.: Наука, 1977. – 310 с.
9. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія / О.І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.

10. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юридическое изд-во министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.
11. Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений: дис. ... доктора юрид. наук: спец. 12.00.05. / Зайцева Ольга Борисовна. – М., 2008. – 474 с.
12. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док. юрид наук: спец 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Л. Костюк. – К., 2013. – 35 с.
13. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. – № 2801-Х11 // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1993. – № 4. – Ст. 19.
14. Порядок встановлення лікарсько-консультативними комісіями інвалідності дітям. Затв. КМ від 21 листопада 2013 р. – № 917. Електронна версія. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/917-2013-%D0%BF>.
15. Щербина В.І. Трудове право України: [Підручник] / За ред. В.С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.

## УДК 349.2

**Гришина (Щотова) Юлія Миколаївна,**  
 доктор юридичних наук, професор,  
 професор кафедри трудового права  
 та права соціального забезпечення  
 Київського національного університету  
 імені Тараса Шевченка

## ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Ця стаття розкриває проблематику та доцільність конкретизації обов'язків особливою суб'єкта трудових правовідносин – професійних спілок.*

**Ключові слова:** професійні спілки, права, обов'язки, гарантії діяльності, права та інтереси працівників.

### **Grishina Y. Problems of the legal status of trade unions in modern conditions**

*This article exposes problems and expedience in the specification of duties of the special subject of labour legal relationships of trade unions.*

**Key words:** trade unions, rights, duties, guarantees of activity, right, and interests of workers.