

УДК 349.2(477)

**Сергій Вавженчук,**

доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення юридичного факультету  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ: АНТИНОМІЇ ПРАВОРОЗУМІННЯ

*У статті автор звертає увагу на сутність трудової правосуб'єктності, а також на її особливості. Особливу увагу приділяється проблемам розуміння трудової правоздатності та дієздатності.*

**Ключові слова:** трудова правосуб'єктність, трудова дієздатність, трудова правоздатність.

Протягом останніх десятиліть динаміка правового поля настільки висока, що створений нормативно-правовий масив не завжди сприяє розвитку основоположних засад трудового права. В умовах такої трудоправової трансформації базовим завданням є подолання вузького горизонту трудового законодавства, що дасть змогу вирішити не лише нагальні, але й латентні правові проблеми пов'язані з розумінням сутності трудової правосуб'єктності. До того ж наука трудового права та законодавець продовжують перебувати у пошуку «ідеального образу» трудової правосуб'єктності. Саме тому окреслений стан наявного блоку проблем правового характеру та наявні дискусії з приводу розуміння трудової правосуб'єктності спричиняють потужний імпульс до нових перспектив через призму наукової розвідки.

Значний внесок у розробку відповідної проблематики здійснили такі науковці, як М. Г. Александров, С.В. Венедіктов, М.В. Вітрук, Н.П. Черноморченко, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Л.І. Лазор, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та ін.

**Метою** роботи є критичний огляд проблем розуміння трудової правосуб'єктності виходячи з аналізу трудоправової доктрини.

Не зупиняючись детально на окреслених проблемах складу суб'єктів охоронних трудових правовідносин, варто погодитися з тим, що суб'єкти таких правовідносин повинні бути наділені відповідною правосуб'єктністю. Поняття трудової правосуб'єктності, як, власне, і поняття захисту трудового права, не може бути закріплене на рівні нормативно-правового акта через те, що воно за своєю суттю є доктри-

нальним поняттям. У цьому зв'язку на доктринальному рівні не можна не звернути увагу на відсутність уніфікованого розуміння трудової правосуб'єктності. Так, М. Г. Александров, розглядаючи правосуб'єктність, вказував на те, що вона являє собою визнану державою за окремою людиною чи колективом здатність бути суб'єктом правовідносин [1, с. 134-135]. Ряд авторів ототожнюють правосуб'єктність та правоздатність. До них можна віднести Ю.К. Толстого, О.О. Красавчекова, С.М. Братуся. Так, Ю.К. Толстой вказував, що здійснені у юридичній літературі спроби розмежувати поняття правосуб'єктності та правоздатності виявилися невдалими. На його думку, правоздатність можна визначити як здатність бути суб'єктом прав та обов'язків, а правосуб'єктність – як здатність мати ті ж самі права та обов'язки [2, с. 11]. На думку О.О. Красавчекова, правосуб'єктність із точки зору свого юридичного змісту, своєї юридичної сутності являє собою саме соціально-правову здатність, говорячи точніше, юридичну якість особи [3, с. 32]. По суті, автор ототожнював правосуб'єктність і правоздатність та акцентував увагу на тому, що правосуб'єктність є соціально-правовим явищем. С.М. Братусь із цього приводу вказував, що, визнаючи окрему людину або колективне утворення особою, ми тим самим визнаємо за ними правоздатність (право бути суб'єктом прав та обов'язків). Науковець також підкреслює, що правосуб'єктність та правоздатність – рівнозначні поняття [4, с. 29-32]. Таким чином, в основу правосуб'єктності С.М. Братусь закладає вольовий критерій, тобто основоположним для правосуб'єктності є можливість виразу волі.

Натомість З.В. Ромовська переконана, що правоздатність не наділена ознаками со-

ціально-правового явища, а є природною здатністю особи [5, с. 51-54]. С.С. Алексєєв відзначив, що поняття «суб'єкт права» та «правосуб'єктність» збігаються за своїм змістом [6, с. 139], із чим в умовах розвитку сучасної науки трудового права важко погодитися. На думку Б.К. Бєгїчева, трудова правосуб'єктність виражає здатність громадян мати трудові права та обов'язки, а також володіння конкретними трудовими правами й обов'язками, що безпосередньо впливають із закону [7, с. 64]. Вказане визначення не позбавлене недоліків. Так, з огляду на концепцію природного права, низка прав особи може бути і не закріплена у законі. Не зрозумілим залишається термін «конкретні трудові права та обов'язки». Крім цього, автор не включає до трудової правосуб'єктності трудову деліктоздатність. М.В. Вітрук відстоює думку про те, що правосуб'єктність є самостійним правовим явищем із власним змістом. На його думку, під правосуб'єктністю слід розуміти визначену чинним правом здатність громадянина бути носієм проголошених у його нормах прав і обов'язків, а також здатність самостійно або через законних представників здійснювати їх і відповідати за їх неправильну реалізацію [8, с. 7-8]. Запропонований підхід є доволі широким баченням правосуб'єктності, адже науковець до неї включає не лише можливість мати права та обов'язки, але й здатність їх здійснювати і нести відповідальність. Однак таке визначення звужує правосуб'єктність за рахунок вказівки лише на категорію громадянина. У цій площині більш вдало сформульовано визначення трудової правосуб'єктності Н.П. Черноморченко. Вона зазначає, що трудова правосуб'єктність – це визнана державою здатність мати й особисто реалізовувати трудові права і обов'язки, а також здатність нести самостійну юридичну відповідальність за порушення або невиконання своїх трудових обов'язків [9, с. 10-14]. Н.М. Хуторян, С.В. Венедїктов доходять висновку, що до складу трудової правосуб'єктності слід включати, окрім правоздатності та дієздатності, ще й трудову деліктоздатність [10; 11, с. 99]. Таким чином, М.В. Вітрук, Н.П. Черноморченко, Н.М. Хуторян, С.В. Венедїктов визначають деліктоздатність як обов'язковий елемент трудової правосуб'єктності.

Розглядаючи трудову правосуб'єктність, більшою мірою автори оперують у різний спосіб такими правовими категоріями, як правовідносини, що породжені нормою права, можливість бути суб'єктом трудового права, участь у трудовому правовідношенні, що породжує розпорошеність розуміння розглядуваного правового явища.

Низка думок щодо розуміння сутності трудової правосуб'єктності дає підстави для кристалізації трьох основних підходів, два з яких ускладнені варіативним елементом у розглядуваному питанні. По-перше, це монолітне розуміння трудової правосуб'єктності. По-друге, трудову правосуб'єктність розглядають у розщепленому варіанті. По-третє, трудову правосуб'єктність можна ототожнити з трудовою правоздатністю або суб'єктом трудових правовідносин.

Перший підхід ґрунтується на тому, що трудова правоздатність та дієздатність ототожнюються із правоздатністю та, відповідно, дієздатністю інших галузей права та у будь-якому разі включаються у поняття «трудова правосуб'єктність», останнє ж ототожнюється із поняттям «правосуб'єктність».

Другий підхід передбачає диференціацію трудової правосуб'єктності залежно від критерію нормативної передумови. Тобто, якщо припустити, що норми трудового законодавства встановлюють єдині передумови для правоздатності та дієздатності, тоді ці поняття включаються до поняття трудової правосуб'єктності. Якщо ж вважати, що трудо-правові норми містять окремі передумови для виникнення трудової правоздатності та трудової дієздатності в особі, поняття «трудова правосуб'єктність» та «трудова правоздатність» ототожнюються.

Враховуючи окреслені позиції щодо розуміння трудової правосуб'єктності, в межах другого підходу кожна із наведених концепцій може бути ускладнена за рахунок виділення поряд із трудовою правоздатністю та дієздатністю ще й трудової деліктоздатності.

Не важко помітити, що третій підхід ґрунтується на тому, що зміст трудової правосуб'єктності та трудової правоздатності розглядається як однаковий. Наведене твердження ґрунтується на тому, що особа має здатність мати трудові права та обов'язки, що ототожнюється зі здатністю особи бути суб'єктом трудового права.

У цій площині цілком логічно звернути увагу на більш гострі проблеми розуміння трудової правоздатності та дієздатності. У юридичній науці прийнято розуміти під правоздатністю здатність особи мати суб'єктивні права та нести обов'язки. Так, П.Д. Пилипенко стверджує те, що правоздатність – це не сума прав і обов'язків, а лише здатність мати права і обов'язки [12, с. 139]. Вказане не виключає й інших поглядів на це питання. Зокрема, В.Л. Костюк вважає, що трудова правоздатність працівника – це передбачена нормами трудового права здатність працівника мати трудові права, обов'язки та соціально-правові гарантії

[13, с. 143]. Із наведеного визначення випливає, що автор дотримується концепції, за якою правоздатність не розглядається як природна якість людини. Разом із цим він відносить до цього правового явища й соціальні гарантії. За недостатністю журнального простору лише пошлемося на ст. 43 Конституції України, де зазначено, що *кожен* (виділено мною – В.С.) має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Як наслідок, зазначимо, що трудова правоздатність належить до низки природних правових властивостей фізичної особи, з'являється з моменту її народження і не є визначальною під час виникнення трудових правовідносин.

Не можливо заперечити й те, що суб'єкт трудового права наділений здатністю мати не лише регулятивні трудові права, а й охоронні трудові права. Тобто, суб'єкт трудового права, крім іншого, наділений здатністю мати право на захист трудових прав, право на превентивну охорону трудових прав. Саме ця особливість дає підстави для твердження, що трудова правоздатність поділяється на *регулятивну трудову правоздатність та охоронну трудову правоздатність*.

Трудова дієздатність визначається як здатність особи своїми діями набувати та здійснювати належні їй трудові права та створювати, виконувати трудові обов'язки. При цьому зауважимо, що у доктрині трудового права не існує єдиного розуміння трудової дієздатності. Так, П.Д. Пилипенко дієздатність визначає як властивість суб'єкта права, яка встановлена у законодавстві й завдяки якій він здатний реалізовувати свої юридичні права та обов'язки, тобто бути учасником правовідносин [12, с. 139]. В.Л. Костюк вказує, що трудова дієздатність працівника – це передбачена нормами трудового права властивість працівника своїми діями здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) трудові права, обов'язки, соціально-трудова гарантії, обумовлені трудовою функцією працівника за трудовим договором [14 с. 142]. З огляду на визначення, цікавим є те, що науковець термін «набувати» права включив до поняття «здійснювати» права. Таким чином В.Л. Костюк вказані терміни співвідносить у класифікаційному ряду як рід та вид, що підтверджує формування окремої дискусійної концепції у трудовому праві. З огляду на запропонований підхід, у трудово-правовій доктрині відкритим залишається питання включення до трудової дієздатності трудових гарантій, адже вони лежать, так би мовити, в основі захисного трудового правовідношення. Зокрема, із цього при-

воду Ю. Шемшученко вірно зазначає, що поняття «гарантії» охоплює всю сукупність об'єктивних та суб'єктивних чинників, спрямованих на практичну реалізацію прав і свобод, на усунення можливих перешкод їх повного або належного здійснення [15, с. 543]. На думку Л.І. Лазор, дієздатність варто розуміти як можливість своїми діями набувати трудових прав та обов'язків [16, с. 108-114]. Вказана теза віддзеркалює наявний у доктрині трудового права підхід вузького розуміння трудової дієздатності, адже за таких умов не охоплюється те, що особа має здатність своїми діями також *здійснювати такі права та створювати, виконувати* (виділено мною – В.С.) трудові обов'язки.

Усе це разом узятє примушує звернутися до розгляду питання щодо структури трудової дієздатності. Суб'єкти трудового права у силу трудової дієздатності здатні реалізовувати наявні регулятивні трудові права. Наприклад, працівник, зважаючи на ст. 21 КЗпП, може укласти трудовий договір. При цьому не можна забувати й той факт, що суб'єкт трудового права здатний реалізовувати й іншого роду трудові права, зокрема, він може вимагати захисту порушеного трудового права. Отже, було би помилкою вважати, що трудова дієздатність у цьому ключі є неподільним атомом, адже, з огляду на наведені аргументи, слід виділити два складника трудової дієздатності.

По-перше, це здатність суб'єкта трудового права своїми діями набувати та здійснювати належні йому регулятивні трудові права та створювати, виконувати регулятивні трудові обов'язки (*трудова регулятивна дієздатність*).

По-друге, це здатність суб'єкта трудового права своїми діями набувати та здійснювати належні йому охоронні трудові права (*трудова охоронна дієздатність*). Зокрема, суб'єкт трудового права може здійснити право на звернення до Конституційного Суду України, чим реалізує право на превентивну охорону трудових прав працівників. У межах трудової охоронної дієздатності потерпіла особа може здійснювати право на захист трудових прав. Відповідне здійснення права на захист реалізується в межах двох форм захисту трудових прав: юрисдикційної та неюрисдикційної. Так, у межах юрисдикційної форми захисту трудових прав потерпіла особа може вимагати застосування способів, заходів, засобів захисту порушеного трудового права або мір відповідальності у комісії по трудових спорах, суду, державних органах влади тощо. Натомість у межах неюрисдикційної форми захисту трудових прав потерпіла особа може здійснювати власну поведінку

активного або пасивного типу, спрямовану на відновлення порушеного суб'єктивного трудового права або поновлення попереднього правового положення. Наприклад, потерпіла особа може своїми діями або пасивною поведінкою реалізувати заходи, засоби самозахисту.

При цьому підкреслимо, що до охоронної трудової дієздатності не включається здатність порушника трудових прав *знаходити* наслідків мір примусу, що існують у трудовому праві. Вказане спричинене тим, що цей блок включається до трудової охороноздатності, про яку буде зазначено нижче. По суті, мова йде про те, що суб'єкт трудового права, який порушив суб'єктивне трудове право іншої особи, виконує охоронний обов'язок виходячи з окремої правосуб'єктної підстави, якою є трудова охороноздатність.

У цій площині наголосимо на тому, що головним є не рафінованість теорії трудового права, а практичний зиск доктринальних напрацювань юридичної науки. Не можна не згадати, що у проекті ТК України від 12 листопада 2014 р. не враховано згаданих доктринальних напрацювань Д. Бобрової, В. Костюка, О. Процевського, М. Іншина, адже у проекті ТК не лише не розмежовано момент виникнення трудової правоздатності та дієздатності працівника (ст. 50 проекту ТК), але й дозволено фізичній особі без наявної трудової правосуб'єктності укласти трудовий договір (ст. 66 проекту ТК), що, безумовно, не відповідає теоретичним постулатам доктрини трудового права.

### Висновки

Підсумовуючи, слід констатувати, що мета цієї роботи досягнута, адже здійснено критичний огляд проблем розуміння трудової правосуб'єктності виходячи з аналізу трудової правосуб'єктності. Експлікуючи наведене в межах визначених методологічних координат, варто наголосити на тому, що особа може бути суб'єктом охоронних трудових правовідносин лише за умови наявності відповідної правосуб'єктності.

Разом із цим автор дійшов таких висновків. По-перше, низка поглядів щодо розуміння сутності трудової правосуб'єктності дає підстави для кристалізації трьох основних підходів, два з яких ускладнені варіативним елементом у розглядуваному питанні, а саме: 1) це монолітне розуміння трудової правосуб'єктності; 2) трудову правосуб'єктність розглядають у розщепленому варіанті; 3) трудову правосуб'єктність можна ототожнити з трудовою правоздатністю або суб'єктом трудових правовідносин. По-друге, суб'єкт трудового права, крім

іншого, наділений здатністю мати право на захист трудових прав, право на превентивну охорону трудових прав. Саме ця особливість дає підстави для твердження, що трудова правоздатність поділяється на регулятивну трудову правоздатність та охоронну трудову правоздатність. По-третє, слід виділити два складники трудової дієздатності: 1) трудова регулятивна дієздатність як здатність суб'єкта трудового права своїми діями набувати та здійснювати належні йому регулятивні трудові права та створювати, виконувати регулятивні трудові обов'язки; 2) трудова охоронна дієздатність як здатність суб'єкта трудового права своїми діями набувати та здійснювати належні йому охоронні трудові права.

Безумовно, щойно наведені аргументи та міркування не вичерпують всієї повноти проблематики трудової правосуб'єктності та її елементів. Однак автор ставив за мету не стільки дати цілісну і всебічну характеристику трудової правосуб'єктності, скільки визначити гострі проблеми в цьому сегменті та окреслити їх функціональний генезис, що забезпечить основу для формування відповідного правозастосування та регламентації охоронних трудових правовідносин у посткодифікаційний період.

### Список використаних джерел:

1. Александров Н. Г. Законность правоотношения в советском обществе / Н. Г. Александров. – М.: Госюриздат, 1955. – 176 с.
2. Толстой Ю.К. К теории правоотношения / Ю.К. Толстой. – Л.: ЛГУ, 1959. – 88 с.
3. Красавчиков О.А. Гражданская правосубъектность как правовая форма / О.А. Красавчиков // Категории науки гражданского права: Избранные труды: в 2-х т. – М.: Статут, 2005. – Т. 2. – 494 с.
4. Братусь С. Н. Юридические лица в советском гражданском праве / С. Н. Братусь. – М.: Юриздат, 1947. – 363 с.
5. Ромовська З.В. Цивільна правоздатність громадян / З.В. Ромовська // Право України. – 1994. – № 10. – С. 51–54.
6. Алексеев С.С. Общая теория права: в 2-х т. / С.С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1982. – Т. II. – 360 с.
7. Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев. – М.: Юрид. лит., 1972. – 248 с.
8. Витрук Н. В. Субъективные права советских граждан и их развитие в период строительства коммунистического общества: автореф. дис... канд. юрид. наук / Н. В. Витрук. – К., 1965. – 20 с.
9. Черноморченко Н.П. Субъекты советского трудового права: автореф. дисс. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Н. П. Черноморченко; Саратов. юрид. ин-т. – Саратов: 1969. – 16 с.
10. Венедиктов С. В. Щодо трудової правосуб'єктності працівника як суб'єкта трудових

правовідносин [Електронний ресурс] / С.В. Венедіктов // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 139. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum./Kuvv/2010\\_3\\_2/04.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum./Kuvv/2010_3_2/04.pdf);

11. Трудове право України / заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: А.С.К., 2004. – 608 с.

12. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П.Д. Пилипенко. – Львів: Видавничий центр Львів. національного ун-ту імені Івана Франка, 1999. – 214 с.

13. Костюк В.Л. Зміст трудової правосуб'єктності працівника за трудовим законодавством України та проектом Трудового кодексу: науково-практичний

аспект / В.Л. Костюк // Право України. – 2010. – № 11. – С. 140–147.

14. Костюк В.І. Правосуб'єктність у трудовому праві : проблеми теорії та практики : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.І. Костюк; Київськ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2013. – 435 с.

15. Юридична енциклопедія : в 6-и т. – К., 1998. – Т. 1. – С. 543.

16. Лазор Л.І. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах / Л.І. Лазор // Право України. – 2010. – № 2. – С. 108–114.

*В статтє автор обрацаєт вниманіє на суццнсть трудової правосуб'єктності, а также на ее особенності. Отдельное вниманіє уделяєтєя проблемам пониманія трудової правоспособності, дееспособності.*

**Ключевые слова:** трудовая правосуб'єктність, трудовая дееспособність, трудовая правоспособність.

*In this article the author draws attention to the gist of labor legal standing, as well as its special aspects. Much attention is given to the problem of understanding the labor legal capacity, capacity to enter into a labor contract.*

**Key words:** labor legal standing, capacity to enter into a labor contract, labor capacity.

