

УДК 349.2 (477)

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.7.19>**Сергій Вавженчук,**

докт. юрид. наук, доцент,

професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## ТРУДОВА ОХОРОНОЗДАТНІСТЬ ЯК СКЛАДНИК ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ

У статті з урахуванням чинного законодавства України та наукової доктрини досліджуються питання, пов'язані зі структурою трудової правосуб'єктності. Автор зауважує, що вітчизняне законодавство належним чином не визначає правосуб'єктність суб'єктів трудового права та не відображає її специфіку, що, своєю чергою, ускладнює реалізацію норм законодавства. Науковці, досліджуючи трудову правосуб'єктність, схильні виділяти в її структурі такі основні складники, як правоздатність, дієздатність, деліктоздатність, однак не виокремлюють трудову охороноздатність як окремий конструктивний елемент трудової правосуб'єктності. Відзначається, що трудовому праву притаманні не лише договірні та деліктні міри відповідальності, але й інші міри примусу. Трудова деліктоздатність, таким чином, не здатна пояснити те, що до суб'єктів трудового права можуть застосовуватись й інші, відмінні від відповідальності, міри правового примусу. Для уникнення «вакууму» автор пропонує ввести поняття трудової охороноздатності, яке виступатиме родовим поняттям по відношенню до всіх правосуб'єктних передумов застосування мір примусу в трудовому праві. Відповідно, елементами трудової охороноздатності виступатимуть трудова деліктоздатність, трудова превентивна охороноздатність, трудова захистоздатність. Своєю чергою, трудова охороноздатність, поряд із трудовою правоздатністю та дієздатністю, утворює другий рівень терміносистеми трудової правосуб'єктності.

**Ключові слова:** трудова правоздатність, трудова дієздатність, трудова правосуб'єктність, трудова охороноздатність, структура трудової правосуб'єктності.

**Постановка проблеми.** Бурхливі реформациїні процеси трудо-правового поля України спричиняють зміни трудового законодавства та, як наслідок, зміни судової практики, соціальних орієнтирів. У цьому процесі так і не складається чіткий образ трудового законодавства України, адже для цього насамперед потрібна чітка, логічна, виважена доктринальна побудова трудового законодавства. Усім правникам відомо, що в основі такої трудо-правової моделі лежить один зі стовпів трудових правовідносин – трудова правосуб'єктність. Не можна заперечувати того, що правосуб'єктність, її структурні елементи законодавець виписав доволі хаотично та своєрідно. Подібні підходи були віддзеркалені й у низці проектів ТК, Проекті закону «Про працю» від 28.12.2019 р. В останньому проекті законодавець не згадує взагалі про трудову правоздатність та у низці випадків прив'язується не до трудової, а до цивільної дієздатності (ст. 12, 82) [1]. У проекті закону «Про працю» від 28.12.2019 р. відсутнє чітке бачення законодавця щодо елементів трудової правосуб'єктності та їхнього місця в структурі трудової правосуб'єктності.

Неважко помітити й те, що у КЗпП України елементи правосуб'єктності фізич-

ної особи викладені не в перших главах, як це має бути у класичному кодифікованому акті, а лише в главі 13, яка до того ж має назву «Праця молоді». Не можна не звернути увагу, що у КЗпП України не приділено уваги правосуб'єктності профспілок, трудових колективів, що вносить суттєвий дисбаланс у правове регулювання трудових відносин. Поглиблює проблему й те, що у трудовому праві міститься значна частина охоронних трудових правовідносин, що в своїй основі (через призму суб'єктного складу) зачіпає й трудову правосуб'єктність. Остання ж повинна відображати специфіку суб'єктного складу охоронних трудових правовідносин, що дуже часто випускається з поля зору трудового законодавства України та правової науки. Усе це разом узятє не допомагає легкому застосуванню елементів правосуб'єктності на практиці.

Трудо-правова реформа повинна відображати злиття інтелекту законодавця, науковців та практиків. Якщо ж таке злиття мінімальне або ж не матиме результатом зважений підхід до належної регламентації трудової правосуб'єктності через призму кодифікації, воно має ознаки безплідності.

Саме такий стан правової регламентації трудової правосуб'єктності, реформаційних процесів спричинив переосмислення підходів до її розуміння та постановку питання про зміну структури трудової правосуб'єктності та виокремлення охороноздатності як елемента трудової правосуб'єктності.

**Стан дослідження.** Проблема необхідності виокремлення трудової охороноздатності в структурі трудової правосуб'єктності залишається поза фокусом наукових досліджень. При цьому неможливо не відзначити того, що трудовій правосуб'єктності, правоздатності, дієздатності, деліктоздатності як одному із складних напрямів наукового дослідження трудового права присвячено праці М. Александрова, Б. Бегічева, Н. Гетьманцевої, В. Костюка, Л. Котової, В. Лебедева, К. Мельника, В. Миронової, А. Пашерстніка, П. Пилипенка та інших учених.

Дослідження правосуб'єктності, дієздатності, правоздатності, деліктоздатності висвітлено в низці наукових праць. Насамперед варто згадати, що у 2013 р. В. Костюком захищена докторська дисертація «Правосуб'єктність в трудовому праві: проблеми теорії та практики» [2]. У дисертації, крім іншого, автор окреслив теоретико-правові основи та проблеми правосуб'єктності працівника та роботодавця. Автор удосконалив не безспірну концепцію трудової правосуб'єктності, за якою основними конструктивними елементами є: трудова правоздатність; трудова дієздатність; трудові права та обов'язки, а також допоміжні конструктивні елементи: повноваження у сфері праці (трудо-правові повноваження) та трудова деліктоздатність [3, с. 13].

У 2008 р. опублікована стаття В. Костюка «Трудова деліктоздатність і правопорушення: деякі аспекти співвідношення» [4]. Автор досліджував формування моделі трудової деліктоздатності. Правник дійшов висновку, що формування ефективної моделі трудової деліктоздатності передбачає потребу: а) чіткого визначення та закріплення переліку ознак трудових правопорушень; б) забезпечення чіткого відмежування трудових правопорушень від цивільних правопорушень та злочинів; в) наявність чіткої процедури притягнення працівників та роботодавців до дисциплінарної та/або матеріальної відповідальності за вчинені трудові правопорушення [4]. У 2012 р. була опублікована стаття К. Мельника «Загальна та спеціальна правосуб'єктність працівників» [5]. У статті він доходить висновку, що мають місце лише два елементи правосуб'єктності правоздатність та дієздатність. На його думку, деліктоздатність слід вважати скла-

довим елементом саме дієздатності [5]. У 2015 р. опублікована стаття Л. Єрофеєнко «Трудова правосуб'єктність як елемент трудового статусу працівника» [6]. Автор доходить загальновідомих у доктрині трудового права, очевидних висновків про те, 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 [6]. У 2017 р. вийшла друком стаття Н. Гетьманцевої «Трудова правосуб'єктність як складна юридична конструкція» [7]. Авторка порушує доволі складне питання про розмежування понять, зокрема, таких як «правосуб'єктність» та «праводієздатність», розмірковує про заміну певних понять у доктрині трудової правосуб'єктності. З цього приводу Н. Гетьманцева висловлює думку, що саме в науці трудового права за допомогою терміна «праводієздатність» завжди підкреслювалася єдність право- і дієздатності, що не збігається, наприклад, із цивільним правом. Науковець підкреслила, що у зв'язку з цим праводієздатність завжди обмежували двома складниками – 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 [7]. Однак наведені дослідження не торкаються проблеми виокремлення охороноздатності у структурі трудової правосуб'єктності.

Дана робота ґрунтується на матеріалах дослідження автора, що відображені у підручнику «Охорона та захист трудових прав працівників» 2016 р. [8] та інших роботах автора. Попри наявні наукові праці, проблема виокремлення трудової охороноздатності залишається невичерпаною насамперед із точки зору рекодифікації трудового законодавства України, практики застосування, наукових розвідок.

**Мета статті** – з урахуванням доктринальних здобутків та нормативно-правових актів України окреслити трудову охороноздатність як складник трудової правосуб'єктності.

**Виклад основного матеріалу.** Із аналізу доктринальних джерел та наведеного неважко помітити, що ряд академічних юристів включають до трудової правосуб'єктності, окрім трудової правоздатності та дієздатності, лише трудову деліктоздатність. Як правило, трудова деліктоздатність розглядається правниками як здатність нести трудо-

правову відповідальність за вчинене правопорушення. У юридичній літературі можна віднайти й точку зору, за якою пропонується трудову деліктоздатність віднести до допоміжних конструктивних елементів змісту трудової правосуб'єктності [8, с. 104]. Так, на думку В. Л. Костюка, варто виділити два види конструктивних елементів змісту трудової правосуб'єктності, а саме: основні та допоміжні. Основними конструктивними елементами змісту трудової правосуб'єктності, на його думку, доцільно вважати: 1) трудову правоздатність; 2) трудову дієздатність; 3) трудові права та обов'язки, а допоміжними елементами – 1) повноваження у сфері праці; 2) трудову деліктоздатність [3, с. 113].

Таким чином, у структурі трудової правосуб'єктності трудова деліктоздатність посідає окреме місце. Якщо говорити про фізичну особу, то трудова деліктоздатність перебуває у прямій залежності від ступеня її психічного розвитку, що своєю чергою пов'язаний із фізіологічними процесами кори головного мозку. Вказане дає підстави для свідомої участі особи в низці охоронних трудових правовідносин. Як правило, трудова деліктоздатність пов'язується зі здатністю особи своїми діями набувати охоронні трудові обов'язки особистого (наприклад, обов'язок роботодавця поновити на роботі працівника у разі звільнення останнього без законної підстави) або майнового характеру (наприклад, обов'язки, що випливають із матеріальної відповідальності) [8, с. 105].

Трудова деліктоздатність лежить в основі низки охоронних трудових правовідносин. Тобто саме вона спричиняє можливість застосування мір *відповідальності* у трудовому праві. За загальним правилом повна трудова деліктоздатність настає у фізичної особи із досягненням нею 18 років (наприклад, у разі порушення працівником умов договору про повну матеріальну відповідальність). Втім, виходячи зі змісту ст. 134 КЗпП України, можна дійти висновку, що повна трудова деліктоздатність може виникати у працівника до досягнення ним 18-річного віку. Так, відповідно до вказаної норми працівники несуть матеріальну відповідальність *у повному розмірі* шкоди, заподіяної з їхньої вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли: 1) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами; 2) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку; 3) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані; 4) шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів,

напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування; 5) шкоди завдано не під час виконання трудових обов'язків. Як наслідок, ст. 134 КЗпП України дає підстави для висновку щодо можливості існування повної трудової деліктоздатності у працівників, що не досягли 18 років [8, с. 109].

У будь-якому разі трудова деліктоздатність лише охоплює сегмент здатності застосування відповідальності у трудовому праві. Втім, заради справедливості варто зазначити, що трудовому праву притаманні не лише договірні та деліктні міри відповідальності але й інші міри примусу [8, с. 106].

Однак, коли має місце порушення суб'єктивних трудових прав працівників або явна загроза їх порушення, вони в силу ст. 44 Конституції України, за якою ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, та ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» набувають права на страйк. Тобто пасивна поведінка працівника у формі добровільного припинення роботи (невиходу на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) має на меті примус роботодавця до відновлення порушених суб'єктивних прав працівників або їх правового становища, що існувало до порушення такого права. Було би помилковим вважати, що такого роду правовий примус слід віднести до мір трудової відповідальності, адже за цих обставин розглядуваний примус ґрунтується не на трудовій деліктоздатності. Звідси, передумовою застосування мір трудової відповідальності виступає трудова деліктоздатність. При цьому незрозумілою є правосуб'єктна передумова для застосування інших мір примусу в трудовому праві, таких як промислові акції працівників, заходи захисту, спрямовані на примусове виконання обов'язку, відновлення порушеного або оспорюваного права, самозахист тощо [8, с. 106].

Спираючись на наведене та з метою уникнення правового вакууму у цій сфері доцільно ввести у науковий обіг правову категорію, що буде виражатися у родовому понятті по відношенню до всіх правосуб'єктних передумов застосування мір примусу в трудовому праві. Пропонується на рівні трудової правоздатності та трудової дієздатності виокремити трудову охороноздатність як окремий складник трудової правосуб'єктності [8, с. 106].

Для зручності подальшого аналізу зафіксуємо поняття «трудова охороноздатність».

Так, трудова охороноздатність – це здатність суб'єкта трудового права зазнавати правових наслідків, що спричинені мірами трудово-правового примусу в разі здійснення заходів запобігання порушенню трудових прав, порушення трудового права або явної загрози такого порушення. Трудовою охороноздатністю наділений порушник трудового права або особа, яка отримала блага без належної на те правової підстави. В останньому випадку яскравим прикладом є здатність працівника зазнавати правових наслідків, що спричинені ч. 2 ст. 127 КЗпП України. Адже відповідно до вказаної норми відрахування із заробітної плати працівників для покриття їхньої заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу: 1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не повернутого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування; 2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки [8, с. 107].

Щодо фізичної особи, то трудова охороноздатність теж залежить від критерію її віку. Виходячи із комплексного аналізу КЗпП України, слід констатувати, що у ньому не визначено момент, з якого настає трудова охороноздатність. Законодавець у главі 13 КЗпП України лише визначив вік, з якого допускається прийняття на роботу працівника. Також законодавець непрямо вказав на вік, з якого може наставати повна матеріальна відповідальність (18 р.). Зокрема, відповідно до ст. 135-1 КЗпП України письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Відповідно до ч. 1 ст. 134 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їхньої вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли: між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до ст. 135-1 КЗпП України укладено письмовий договір про

взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей. Тобто міри такої договірної відповідальності можуть бути застосовані лише за наявності правосуб'єктної передумови – трудової охороноздатності (її елемента – повної трудової деліктоздатності), що настає з 18-річного віку, а також попередньо укладеного договору про повну матеріальну відповідальність (що може бути укладений не раніше ніж з 18-річного віку) та складу договірною правопорушення [8, с. 107-108].

Таким чином, у межах трудової охороноздатності варто виділити повну та неповну трудову охороноздатність. Повна трудова охороноздатність працівника настає з 18 років. Адже, виходячи з аналізу змісту ст. 187 КЗпП України, працівник із цього віку набуває здатність виконувати повною мірою охоронні обов'язки. Для фізичних осіб, які не досягли 18-річного віку, встановлюється неповна трудова охороноздатність. У юридичній особи-роботодавця трудова охороноздатність виникає з моменту її державної реєстрації [8, с. 108]. У юридичній літературі була висловлена точка зору, що трудова правосуб'єктність, а отже, й трудова охороноздатність роботодавця не може бути пов'язана з державною реєстрацією, а виникає після ліцензування тої діяльності, для виконання якої здійснюється наймання працівника на роботу [9, с. 203]. Однак, досліджуючи вказану проблему, варто виходити із нормативних дефініцій та наявних у науці аксіом. Відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності» ліцензія – право суб'єкта господарювання на провадження виду господарської діяльності або частини виду господарської діяльності, що підлягає ліцензуванню. Тобто факт видачі ліцензії роботодавцю – юридичній особі є юридичним фактом, що у поєднанні з нормою цивільного права дозволяє здійснювати господарську діяльність, тобто реалізувати належні йому права та обов'язки саме у чітко визначеній законом сфері господарювання. Більше того, на підставі системного аналізу змісту норм ст. 91 (якою встановлено, на відміну від ЦК 1963 р., універсальну цивільну правосуб'єктність юридичної особи) та ст. 92 ЦК України роботодавця-юридична особа може укладати навіть цивільно-правові договори, предметом яких є ліцензійна діяльність, а от виконувати їх може лише за наявності відповідної ліцензії. Вказане як мінімум свідчить про відсутність правового зв'язку між фактом

видачі такої ліцензії роботодавцю – юридичній особі та виникненням у нього трудової правосуб'єктності, а отже, й трудової охороноздатності, адже наявність або відсутність ліцензії на певний вид господарської діяльності у роботодавця жодним чином не впливає на його: 1) здатність мати трудові права та нести трудові обов'язки; 2) здатність своїми діями набувати та здійснювати належні трудові права та виконувати обов'язки; 3) здатність зазнавати правових наслідків, що спричинені мірами трудо-правового примусу в разі здійснення заходів запобігання порушенню трудових прав, порушення трудового права або явної загрози такого порушення [8, с. 107-109].

Здатність виконання охоронного обов'язку може існувати у роботодавця не лише перед працівником але й перед третіми особами – державою (органами державної влади, що здійснюють нагляд і контроль у сфері праці). В останньому випадку така здатність обов'язку роботодавця буде мати припиняючо-штрафний характер, адже роботодавець здатний нести наслідки способів, заходів, засобів трудо-правового примусу у разі порушення суб'єктивного трудового права працівника. Елементами трудової охороноздатності є трудова деліктоздатність, трудова превентивна охороноздатність, трудова захистоздатність [8, с. 109].

### Висновки

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. Для чіткого розуміння сутності розглядуваної правової категорії вважаємо за доцільне навести відповідну терміносистему трудової правосуб'єктності. Сконструйована терміносистема трудової правосуб'єктності містить три рівні узагальнення. У запропонованій терміносистемі гранично загальним поняттям виступає, власне, поняття «трудова правосуб'єктність». На другому рівні узагальнення містяться поняття «трудова правоздатність», «трудова дієздатність», «трудова охороноздат-

ність». У свою чергу трудова правоздатність має два елементи – це трудова регулятивна правоздатність та трудова охоронна правоздатність. У межах трудової дієздатності теж можна виділити два елементи, якими є трудова регулятивна дієздатність та трудова охоронна дієздатність. Поняття «трудова охороноздатність» включає у себе такі елементи, як трудова деліктоздатність (здатність нести наслідки відповідальності у трудовому праві), трудова превентивна охороноздатність (здатність нести наслідки застосування заходів превентивної охорони трудових прав) та трудова захистоздатність (здатність нести наслідки способів, заходів, засобів захисту трудових прав) [8, с. 109-111].

### Список використаних джерел:

1. Про працю : проект Закону України № 2708 від 28.12.2019 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833) (дата звернення: 07.05.2020р.)
2. Костюк В. Л. Правосуб'єктність в трудовому праві: проблеми теорії та практики : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. КНУ ім. Тараса Шевченка. Київ, 2013. 35 с.
3. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві : проблеми теорії та практики : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2013. 435 с.
4. Костюк В. Л. Трудова деліктоздатність і правопорушення: деякі аспекти співвідношення. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2008. Т. 77. С. 69-72.
5. Мельник К. Ю. Загальна та спеціальна трудова правосуб'єктність працівників. *Форум права*. 2012. № 1. С. 617-624.
6. Єрофеев Л. В. Трудова правосуб'єктність як елемент правового статусу працівника. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2015. Вип. 15(1). С. 126-128.
7. Гетьманцева Н. Д. Трудова правосуб'єктність як складна юридична конструкція. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 83-92.
8. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Харків : Право, 2016. 560 с.
9. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Книга первая. Москва : Статут, 2007. 297 с.

### Serhii Vavzhynchuk. Labor protection as a component of labor legal personality

*The article, taking into account the current Ukrainian legislation and scientific doctrine, examines issues related to the structure of legal personality in labor law. The author notes that domestic legislation does not properly determine the legal personality of subjects of labor law and does not reflect its peculiarities. This, in its turn, complicates exercising of legal norms. Researchers who analyzed the concept of legal personality in labor law tend to distinguish in its structure the following main components: legal capacity, legal capability, delictual capability. However, scientists do not distinguish 'protective capability' as a separate constructive element of legal personality of subjects of labor law. The article points out that labor law is characterized not only by contractual and tortious (delictual) liability measures but also by other coercive measures. Delictual*

*capability, therefore, is not able to explain the fact that subjects of labor law may be subject to coercive measures other than contractual or delictual liability. In order to avoid a vacuum in the indicated sphere, the author proposes to implement the concept of 'protective capability', which can serve as a generic term in relation to all legal preconditions needed for the application of coercive measures to subjects of labor law. Accordingly, the protective capability comprises of the following components: delictual capability, 'preventive protective capability', and 'defensive capability'. In turn, protective capability together with legal capacity and legal capability form the second level of generalization of legal personality concept.*

**Key words:** labor legal capacity, labor legal capability, legal personality in labor law, labor protective capability, structure of legal personality in labor law.

