

ПРАВОВИЙ СТАТУС ТА ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ В НАУЦІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Маркін А.О.,

Студент юридичного факультету

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Тимченко Л.М.,

Кандидат юридичних наук,

Старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ,

Маркін А.О., Тимченко Л.М. Правовий статус та трудова правосуб'єктність в науці трудового права

Стаття присвячена категорії правового статусу (правового становища) і трудовій правосуб'єктності в науці трудового права, співвідношенню термінів «людина» і «особистість». Правосуб'єктність є основоположною правовою категорією, оскільки саме вона визначає здатність особи до правоволодіння. Правосуб'єктність – це юридична властивість, яка відображає специфіку суспільних відносин, особливості соціально-економічної формації, визначає місце особи в суспільстві в цілому, і в сфері певної галузі права, зокрема. Реалії ринкової економіки об'єктивно зумовлюють необхідність чіткого визначення правосуб'єктності як основоположної правової категорії в сфері трудового права для забезпечення пріоритету договірного регулювання правовідносин щодо застосування найманої праці і, одночасно, ефективної реалізації захисної функції трудового права. Автором виділено три види правових статусів: загальний (єдиний) для всіх громадян нашої держави правовий статус; загальний для всіх осіб найманої праці (працівників) статус; особливий або спеціальний статус для деяких категорій працівників.

Правовий статус – одне з центральних понять сучасної правової науки, воно розроблялося багатьма вченими як радянського, так і сучасного періоду. Автором обґрунтовано, що ключовим елементом правового статусу працівника в трудових правовідносинах виступає його правосуб'єктність. Особливу увагу приділено структурі правосуб'єктності працівника. Доведено, що правоздатність та дієздатність працівника є єдиними неподільними явищами – правосуб'єктністю. Представлені обґрунтування, що другим необхідним елементом правосуб'єктності працівника виступає здатність до трудової діяльності. Для сучасного правового та юридичного статусу особистості практично на всьому пострадянському просторі характерні такі особливості, як крайня його нестійкість, слабка правова захищеність, відсутність надійних гарантуючих механізмів, нездатність державних владних структур ефективно забезпечити інтереси громадянина, права на життя, свободу, честь, гідність, власність, безпеку, рівність, соціальну справедливість та інше.

Ключові слова: правовий статус, трудова правосуб'єктність, трудове право, соціальне забезпечення.

Markin A.O., Timchenko L.M. Legal status and labor legal entity in the science of labor law

The article is devoted to the category of legal status and labor legal personality in the science of labor law, represents the ratio of the terms “person” and “personality”. Legal personality is a fundamental legal category because it determines the ability of a person to own the law. Legal personality is a developing legal property that reflects the specifics of social relations, the peculiarities of socio-economic formation, determine the place of the individual in society as a whole, and the field of a particular branch of law in particular. The realities of a market economy objectively necessitate a clear definition of legal personality as a fundamental legal category in the field of labor law to ensure the priority of contractual regulation of legal relations on the use of hired labor and, at the same time, effective implementation of the protective function of labor law. The author singles out three types of legal status: general (single) legal status for all citizens of our state; general status for all employees (employees); special or special status for certain categories of workers.

Legal status is one of the central concepts of modern legal science, it was developed by many scholars of both the Soviet and modern periods.

The author substantiates that the key elements of the legal status of the employee in labor relations are his legal personality. Particular attention is paid to the structure of the legal personality of the employee. It is proved that the legal capacity and capacity of the employee are the only indivisible phenomenon - legal personality. Substantiations are presented that the second necessary element of the legal personality of the employee is the ability to work. The current legal and legal status of the individual in almost the entire post-Soviet space is characterized by such features as extreme instability, weak legal protection, lack of reliable guarantee mechanisms, the inability of state authorities to effectively ensure the interests of citizens, their right to life, freedom, honor, dignity, property, security, equality, social justice and more.

Key words: legal status, labor legal personality, labor law, social security.

Постановка проблеми. До числа проблем науки трудового права можна віднести проблему суб'єктів та їх правового статусу: суб'єктів трудового права – суб'єктів трудових правовідносин в умовах ринкового суспільства, а також в умовах, коли соціально-економічна природа виробничих відносин докорінно змінилася, змінилося і правове становище учасників суспільних відносин у сфері праці.

Стан опрацювання. Правовий статус – одне з центральних понять сучасної правової науки, воно розроблялося багатьма вченими як радянського, так і сучасного періоду. Наприклад, В.А. Січевлюк вважав, що правовий статус громадян складається з суб'єктивних прав, що виникають на базі юридичних фактів; конкретне право громадянина в своєму розвитку проходить кілька стадій: стадію правоздатності – потенційний стан суб'єктивних прав; стадію придбання суб'єктивних прав [1, с. 125].

В свою чергу Н.Д. Гетьманцева вказувала, що правове становище є ставленням особи до держави, що визначає позицію даної особи при наявності відповідних життєвих обставин в його взаєминах з органами держави та іншими особами. Проблемам визначення категорій «правовий статус» та «трудова правосуб'єктність» присвячені роботи Л.В. Котової, М.М. Клемпарського, С.Я. Вавженчука, але кожен з цих науковців розглядали вказані поняття окремо. А тому метою статті є встановлення характерних рис, ознак та співвідношення категорій «правовий статус» та «трудова правосуб'єктність».

Під правовим статусом необхідно розуміти, по-перше, коло тих суб'єктивних прав, які повинні надаватися суб'єкту при його вступі до відповідного правовідношення; по-друге, коло тих юридичних обов'язків, які можуть бути покладені на суб'єкта у відповідних правовідносинах; по-третє, правовий статус характеризується колом загальних заборон, із загальних заборон випливають обов'язки [2, с. 85].

Термін «правоздатність» має в різних галузях права різний зміст. Так, наприклад, в цивільному, сімейному праві правоздатність та дієздатність мають самостійне значення. Якщо правоздатність визнається в рівній мірі за всіма громадянами з моменту їх народження, то дієздатність виникає, як правило, з моменту досягнення певного віку, а в повному обсязі – з вісімнадцяти років.

Сучасні вчені цивілісти громадянську правосуб'єктність визначають як визнану в рівній мірі за всіма особами максимально повну, сумарно виражену можливість правоволодіння, абстрактний характер якої якраз і проявляється в її узагальнюючій характеристиці. Саме абстрактний характер правосуб'єктності, з одного боку, закріпив цю розшифровку законами, а з іншого, передбачає незалежність правосуб'єктності від вольових дій суб'єктів права, тому правосуб'єктність не можна трактувати як особливий різновид суб'єктивного права.

Більш складним є питання про співвідношення «правосуб'єктності» з категорією «правового статусу». Так, Л.В. Котова зазначала, що правосуб'єктність постійно з чимось ототожнюють, зокрема з правовим статусом [3, с. 132].

Поняттям «правовий статус» практично охоплюються всі види правового зв'язку особистості, з цієї причини дана категорія включає в себе різні елементи, в цілому визначає правове становище громадян. Необхідними рисами правового статусу громадян є єдність і рівність. Єдність правового статусу виражається в тому, що всі громадяни мають однакову можливість придбання прав і обов'язків і наділяються загальним і єдиним правовим становищем.

Рівність правового статусу, на думку М.М. Клемпарського, полягає в наділенні кожного громадянина рівними за обсягом правами і обов'язками, рівність всіх громадян перед законом, рівноправність громадян в усіх галузях господарського, культурного і політичного життя. Правовий статус регламентує не абсолютно все, а лише принципові сторони суспільного життя, які і визначають основи правового положення особистості в державі [4, с. 46].

Подібну позицію займав С.Я. Вавженчук, вказуючи, що правовий статус складається з прав, правових (юридичних) обов'язків, правових гарантій і правової відповідальності [5, с. 301]. Головними складовими елементами правового статусу є основні (загальні для всіх громадян) права, свободи і обов'язки, а також загальна правосуб'єктність.

Правовий статус особистості включає в себе: загальну правосуб'єктність, що однакова для всіх громадян, і сукупність основних (конституційних) загальних для всіх громадян прав, деякі з них є суб'єктивними та носять вибагливий характер. Категорія правове становище особистості в повному обсязі включає в себе загальний правовий статус особистості, але додатково до нього ще спеціальні (галузеві) статуси і сукупність суб'єктивних прав людини, що виникають з конкретних правовідносин на основі юридичних фактів.

Наука трудового права, хоча і розвивається, спираючись на досягнення загальної теорії права, однак вона може розвиватися досить автономно, з певною часткою самостійності, або йти паралельним курсом і може навіть випереджати загальну теорію права в дослідженні деяких проблемних питань.

В поле зору вчених виявилися такі загальні і вельми важливі для її розвитку і вдосконалення механізму правового регулювання суспільно-трудова (соціально-трудова) відносин як суб'єкти трудового права та суб'єкти трудових правовідносин, трудова правосуб'єктність, трудовий правовий статус, конституційні права громадянина (працівника), суб'єктивні права і обов'язки працівників, відповідальність сторін трудових правовідносин, юридичні та соціально-економічні гарантії та ін.

У теорії трудового права загально визнаною точкою зору є наступна, згідно з якою трудова правосуб'єктність як мінімум єдина нерозривна, цілісна категорія, бо момент виникнення і тієї й іншої збігаються, на відміну від такої галузі права як цивільне, де правоздатність та дієздатність самостійні правові явища. Насправді правосуб'єктність для організацій, підприємств, установ виникає з моменту їх створення в установленому в законі порядку, для громадян нерозривність зазначених правових категорій доводиться, зокрема, тим, що робота, яку вони зобов'язані виконувати, в силу виник трудових правовідносин, може бути виконана тільки особистою працею даного конкретного працівника.

Трудова правосуб'єктність – це соціально-юридична властивість, якою держава наділяє особу відповідно до потреб суспільного розвитку в області трудових відносин. Тільки віддаючи собі звіт в тому, що мова йде про характеристику правового становища особи не взагалі, а саме в певній галузі правовідносин, можна зрозуміти сутність трудової правосуб'єктності.

Хоча правосуб'єктність знаходиться в нерозривному зв'язку з правами і обов'язками як необхідною передумовою, проте не слід її розглядати як певне кількісне вираження прав і обов'язків. Сутність трудової правосуб'єктності полягає не в реальному володінні правами і обов'язками, а в можливості такого правоволодіння. Правосуб'єктність є явищем особливого роду, що не зводиться до правовідносин. Це явище, що передуює виникненню будь-яких прав і обов'язків. Повсякденна практика переконує в тому, що правосуб'єктність передуює правовідносинам не тільки логічно, але й фактично.

Трудовий статус працівника включає в свій зміст, по-перше, трудову правосуб'єктність, по-друге, сукупність всіх трудових прав і обов'язків, закріплених в Конституції України. І, по-третє, сукупність тих трудових прав і обов'язків, що безпосередньо закріплені в трудовому законодавстві, система основних прав і обов'язків працівників і роботодавця.

Загальний правовий статус, як і загальна правосуб'єктність громадянина, категорії динамічні, вони мають здатність розвиватися до певного моменту (часу), а отже мають можливість змінювати свою якісну характеристику.

Абстрактний суб'єкт права – носій прав і обов'язків, якими він володіє, носять евентуальний (можливий) характер, можна так само сказати, що такого роду правами і обов'язками володіє кожен громадянин, оскільки кожен є володарем загального правового статусу. Однак важливо відзначити, дані права і обов'язки набувають реальний характер і можуть бути реалізовані лише при наявності фактичних обставин, при наявності юридичних фактів.

У науковій літературі з трудового права деякі вчені виділяють ще одну групу суб'єктів. Від ступеня спільності і характеру прав і обов'язків розрізняють два види статусів: загальний і спеціальний. Загальний правовий статус передбачає для кожного виду суб'єктів права і обов'язки. Спеціальний правовий статус являє собою прояв загального правового статусу стосовно внутрішньовидових відносин. Тільки віддаючи собі звіт в тому, що мова йде про характеристику правового становища особи не взагалі, а саме в певній галузі правовідносин, можна зрозуміти сутність трудової правосуб'єктності [6, с. 96].

Необхідно розрізняти три правових статуси, зокрема, слід виділяти правовий статус працівників окремих підприємств і установ, оскільки в ряді випадків це пов'язано з існуванням специфічних умов праці. Заперечення правового статусу працівників окремих підприємств, означало б заперечення локальних норм трудового права, їх ролі та значення в регулюванні праці робітників. Даний вид правового статусу (локальний правовий статус) в кінцевому рахунку, визначає зміст конкретних індивідуальних трудових правовідносин [7, с. 374].

Вищевказана концепція поділу правових статусів у трудовому праві була вірною, але тільки для радянських соціалістичних виробничо-трудова відносин, і стала неприйнятною в ринковому суспільстві,

в якому, як відомо, домінуючим принципом стає принцип свободи праці і приватного правового регулювання.

Висновки. З наукової і з практичної точок зору більш логічно і доцільніше виділяти, в залежності від ступеня узагальненості (абстрактності) наступні три види правових статусів:

- загальний (єдиний) для всіх громадян нашої держави правовий статус;
- загальний для всіх осіб найманої праці (працівників) статус;
- особливий або спеціальний статус для деяких категорій працівників.

Кожному різновиду правових статусів відповідають суб'єктивні трудові права і суб'єктивні обов'язки. Так, першого рівня правового статусу відповідають безпосередньо закріплені в самій Конституції України та інших законах трудові права і обов'язки громадян, другий рівень – це ті загальні для всіх працівників суб'єктивні права і обов'язки, які встановлені в законодавчих актах про працю; і, нарешті, третій рівень відноситься тільки до окремих суб'єктів, щодо яких трудове законодавство встановлює спеціальні норми, в тому числі норми-гарантії. Всі три вище зазначених рівня суб'єктивних прав і обов'язків є потенційними або можливими правами і обов'язками, які набувають реального змісту при наявності юридичних фактів, під час укладання трудового договору та виникнення трудових правовідносин конкретного громадянина. Конкретного працівника, конкретного неповнолітньої особи, і, природно, з конкретним роботодавцем (підприємством, організацією).

Таким чином, для визнання за особою правосуб'єктності, тобто можливості бути суб'єктом права, поряд з правоздатністю, необхідно наділення такої особи дієздатністю. У зв'язку з чим дієздатність, також, як і правоздатність, є необхідною складовою правосуб'єктності. До суб'єктів трудових правовідносин відносяться працездатні громадяни (працівники), організації (роботодавці), профспілкові та інші органи, що представляють інтереси працівників. Дані суб'єкти мають правових статусів, який дає їм право брати участь в трудових правовідносинах. Наділення правовим статусом бере свій початок в Конституції України, а також і інших нормативно-правових актах, зокрема, чинному законодавству в галузі праці.

Список використаних джерел:

1. Січевлюк В.А. Еволюція категорії «правова суб'єктність» (теоретико-прикладні засади): монографія. Київ: «Юридична думка», 2020. 462 с.
2. Гетьманцева Н.Д. Трудова правосуб'єктність як складна юридична конструкція. Соціальне право. 2017. № 1. С. 83-92.
3. Котова Л.В. Диференціація трудової правосуб'єктності як підстава класифікації правового статусу працівника. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2016. № 31. С. 131-151.
4. Клемпарський М.М. Працівник та роботодавець як ключові суб'єкти трудового права. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2018. № 1 (35). С. 40-56.
5. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Харків: Право, 2016. 560 с.
6. Бутинська Р.Я. Правовий статус учасників колективно-трудова правовідносин: монографія. Львів: Видавництво «Растр-7», 2020. 234 с.
7. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. –472 с.