

УДК 349.2

Ю.В. Светлічний,
здобувач Східноукраїнського
національного університету
імені В.Даля

Щодо визначення змісту правового статусу суб'єктів трудових правовідносин

Анотація

У статті розглянуто зміст правового статусу **суб'єктів трудових правовідносин** та надана правова характеристика його елементів.

Ключові слова: трудові правовідносини, суб'єкти трудових правовідносин, правовий статус, правоздатність, дієздатність.

Аннотация

В статье рассмотрено содержание правового статуса субъектов трудовых правоотношений и дана правовая характеристика его элементов.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, субъекты трудовых правоотношений, правовой статус, правоспособность, дееспособность.

Annotation

The article deals with the intention of the legal status of the subjects of labor relationships, and the legal characteristic of its elements is given.

Keywords: labor relationships, the subjects of labor relationships, legal status, legal capacity, capacity.

Враховуючи визначення правового статусу суб'єктів трудових правовідносин, як системи закріплених у нормах трудового права та гарантованих державою прав, свобод, законних інтересів, обов'язків, а також юридичної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин, відповідно до яких працівник або роботодавець як суб'єкт права координує свою поведінку в суспільстві, наукове дослідження змісту правового статусу припускає послідовне з'ясування всіх складових елементів, які вбирає в себе юридичне значення категорії «правовий статус».

Мова йде, передусім, про сукупність покладених на суб'єктів трудових правовідносин обов'язків, наданих прав та за-

конних інтересів, нормативно визначених гарантій здійснення прав, а також їх юридичну відповідальність. Кожна з цих складових є самостійною ланкою у структурі правового статусу суб'єктів трудових правовідносин. В цьому контексті нас цікавить питання правового статусу суб'єктів трудових правовідносин взагалі, їх загальні риси, характерні для правового статусу саме суб'єктів трудових правовідносин.

Безперечним є факт, що всі елементи змісту правового статусу суб'єкта трудових правовідносин закріплені нормами трудового права. Так, найважливіші трудові права людини і громадянина та гарантії їх реалізації закріплені в Конституції України. Крім того, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Джерелами трудового права є пакти про права людини 1966 р., а також конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці, ратифіковані Україною. При цьому, зазначені конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці у вітчизняній літературі прийнято вважати Міжнародним кодексом праці [1, с. 91].

Серед законів, направлених на регулювання правового статусу суб'єктів трудових правовідносин, передусім, виділяють Кодекс законів про працю України, Закони України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р., «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р., «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. та ін. До підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють працю працівників, необхідно віднести укази і розпорядження Президента України нормативного характеру, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, акти Міністерства праці та соціальної політики України, а також нормативно-правові акти міністерств, відомств, державних комітетів тощо. Слід також зазначити, що з розвитком договірного методу регулювання праці в Україні з'явилися нові джерела норм трудового права – соціально-партнерські угоди, а роль традиційних колективних договорів набула нового змісту [2, с. 71].

Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин тісно пов'язаний з трудовою правосуб'єктністю. Трудова право-

суб'єктність – це правова категорія, що виражає здатність суб'єкта бути учасником трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин [3; с. 92]. Правосуб'єктність у трудовому праві – це основна, базова юридична властивість учасників трудових відносин [4, с. 35].

Сучасна доктрина трудового права не має однозначних підходів щодо визначення сутності та змісту категорії трудової правосуб'єктності. Так, Н. Хуторян, А. Бабаскін, І. Зуб та інші дослідники висловлюють думку, згідно з якою, щоб стати учасником трудових відносин, необхідна наявність двох факторів – правоздатності і дієздатності конкретної особи (як фізичної, так і юридичної), тобто можливості бути суб'єктами трудового права, зумовленої наявністю трудової праводієздатності, у тому числі правоздатності та дієздатності особи. [5, с. 99]. С.М. Прилипка і О.М. Ярошенко підкреслюють, що правосуб'єктність об'єднує два компоненти – правоздатність як передбачену нормами права здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки (тобто здатність до правоволодіння) та дієздатність як передбачену нормами права здатність та юридичну можливість своїми діями набувати права та обов'язки, здійснювати та виконувати їх (тобто здатність до правореалізації) [3, с. 92].

Деякі вчені вважають, що включення до трудової правосуб'єктності виключно трудової правоздатності та дієздатності є не зовсім коректним, оскільки не може повною мірою характеризувати її специфіку, оскільки наймані працівники та роботодавці несуть специфічну юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання покладених на них обов'язків, що є невід'ємною складовою забезпечення трудової дисципліни у трудових правовідносинах. У зв'язку з цим учасники трудових відносин набувають трудової деліктоздатності. [4, с. 38]. Трудова деліктоздатність – здатність відповідати за трудові правопорушення. Усі ці три елементи виникають одночасно та в єдності називаються трудовою правосуб'єктністю. Маючи правосуб'єктність, особа може стати суб'єктом трудових правовідносин. Таким чином, трудова правосуб'єктність є необхідною передумовою для виникнення правовідносин в сфері трудового права [6, с. 74].

В юридичній літературі часто говорять, що правовідношення встановлює права та обов'язки сторін [7, с. 67, 69]. М.Г. Александров вважає, що права та обов'язки не представляють

собою щось відмінне від правовідношення, та такі, що лише ним встановлюються. Для наявності правовідношення достатньо як мінімум однієї правоздатності у однієї особи та одночасно відповідного обов'язку у іншого суб'єкта [8, с. 258].

Найбільш важливі трудові права визначені у ст. 2 Кодексу законів про працю України, згідно з якою право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Працівники мають право на відпочинок (відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня), на щорічні оплачувані відпустки, право на здорові та безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади.

Основними трудовими обов'язками працівників є: чесна та сумлінна праця, своєчасне і точне виконання розпоряджень власника або уповноваженого ним органу, дотримання трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, обачливе ставлення до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Невід'ємним доповненням елементів правового статусу суб'єктів трудового права є відповідальність в разі невиконання передбачених обов'язків. Вона надає правовому статусу визначеності і конкретності, оскільки впливає на учасників правових відносин шляхом застосування відповідних санкцій у разі невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків [5, с. 100]. Юридична відповідальність працівника за трудове правопорушення застосовується у вигляді санкції трудового права [6, с. 79].

Порушення сторонами трудових правовідносин обов'язків, передбачених в законодавстві про працю, колективних договорах і правилах внутрішнього трудового розпорядку, призводить за певних умов до юридичною відповідальності, під якою слід розуміти

заходи державного примусу, що ґрунтуються на юридичному і громадському осуді правопорушника, або встановлення щодо нього певних негативних наслідків у формі обмеження або позбавлення особистих чи майнових прав [1, с. 412].

Враховуючи специфіку правової регламентації трудових відносин і їх суб'єктного складу, розрізняють матеріальну відповідальність працівника та роботодавця та дисциплінарну відповідальність працівника.

Застосування щодо окремих несумлінних працівників заходів дисциплінарного впливу прийнято називати дисциплінарною відповідальністю. Вона має своїм спрямуванням забезпечити дотримання внутрішнього трудового розпорядку і є однією з правових форм примусу, що застосовується до несумлінних працівників за порушення трудового розпорядку та інших обов'язків [1, с. 412].

Інститут матеріальної відповідальності має свої певні специфічні ознаки та особливості, які виникають із наявністю трудових правовідносин між сторонами трудового договору і пов'язані із взаємною відповідальністю працівника і роботодавця за невиконання прийнятих ними на себе обов'язків у разі настання матеріальної шкоди, яка завдана будь-якою стороною. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору це обов'язок однієї сторони трудового договору (працівника або роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну другій стороні в результаті винного, протиправного невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків [3, с. 475].

Таким чином, специфіка змісту правового статусу суб'єктів трудових правовідносин характеризується такими чинниками, як: 1) наявністю трудової правосуб'єктності; 2) законодавчим закріпленням суб'єктивних прав і обов'язків; 3) визначенням дисциплінарної та матеріальної відповідальності у разі невиконання трудових обов'язків.

Література:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
2. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – 2-ге вид., стер. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 564 с.
3. Прилипко С.М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник. – Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.

4. Костюк В. Трудова правосуб'єктність як основна правова властивість суб'єктів трудового права // Підприємництво, господарство і право. - 2005. – № 8. - С. 35-39.
5. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
6. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.
7. Гражданское право. Учебник. Под ред. М. М. Агаркова, Д.М. Генкина. Т.1, 1944
8. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. – М.: Проспект, 2009. – 344 с.