

## ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ТРУДОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИКО- МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

**КЛЄЦ Тетяна Сергіївна - аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін  
юридичного факультету Дніпропетровського державного університету внутрішніх  
справ**

**УДК 349.2(477)**

**DOI 10.32782/LAW.UA.2020.3.4**

*Розкрито сутність та значення правосуб'єктності як окремої категорії правової науки. Досліджено особливості трудової правосуб'єктності особи. Визначено джерело трудової правосуб'єктності особи, яким є конституційне право особи на працю та способи його реалізації. Досліджено склад трудової відповідальності особи. Визначені особливості та місце трудової відповідальності. Встановлена правова природа трудової деліктоздатності особи. Зроблено акцент на визначенні особливості трудової відповідальності роботодавця як елемента його трудової правосуб'єктності.*

*Ключові слова: трудова правосуб'єктність, право на працю, правоздатність, деліктоздатність, трудова відповідальність.*

### **Актуальність теми**

Для ефективною реалізації трудових прав та обов'язків усі без виключення учасники трудових відносин повинні розуміти цілісність та невід'ємність одних від одних. Трудові права породжуються вступом у правовідносини, але сам вступ, а також система обов'язків і навіть відповідальність – усе це поєднується в єдиний комплекс встановлених нормами права імперативів та модусів поведінки на доктринальному рівні, цей комплекс охоплюється поняттям правосуб'єктності, яке на рівні правозастосування термінується в правах, обов'язках, а також відповідальності суб'єктів трудових відносин. При цьому права та обов'язки породжуються статусом особи, її місцем у

системі трудових відносин, посадо тощо – тобто переважно зовнішнім факторами. У той час трудова відповідальність є елементом зовнішнього обмежувального впливу системи державних гарантій, що фактично виступає як реакція на поведінку такого суб'єкта, яка порушує чи обмежує права інших учасників трудових відносин. Тому важливо на сьогодні ув'язати всі елементи трудової правосуб'єктності в єдиний організаційний комплекс з метою забезпечення максимально ефективною та повноцінною реалізації суб'єктами трудових відносин власних інтересів, які згодом набувають риси прав та обов'язків. Важливо ще і тому, що необхідно розуміти межі цих прав та обов'язків з метою недопущення настання трудової відповідальності.

### **Ступінь наукової розробки теми**

Сучасні вчені у сфері трудових правовідносин приділили достатньо уваги дослідженню проблем співвідношення прав та обов'язків учасників трудових відносин. На сьогодні існує потреба більш гармонічного поєднання цих елементів, а також трудової відповідальності в єдиний інститут науки трудового права, що посідає центральне місце в дослідженнях таких учених, як Казакова Г. В., Костюк В. Л., Петришин О. В., Скакун О.Ф., Шамшина І. І., Цвік М. В. та ін.

### **Мета статті**

Метою даної статті є аналіз сутності трудової правосуб'єктності з точки зору гармо-

нійного поєднання трудової відповідальності з іншими елементами правового статусу учасника трудових правовідносин.

### **Виклад матеріалу**

Трудова правосуб'єктність є центральним елементом правового статусу особи в контексті динамік процесу реалізації нею своїх інтересів та мотивів, які призвели до початку такою особою трудових відносин. Цілі набуття статусу учасника чи суб'єкта трудових правовідносин можуть бути абсолютно різні, а тому і правосуб'єктність, як явище комплексне та таке, що відображає причинно-наслідковий зв'язок між цим елементами внутрішньої мотивації та її зовнішнього прояву в модусі поведінки особи, характеризується таким чином, який свідомо обирає особа, вступаючи в конкретну роль у трудових відносинах. Іншими словами, правосуб'єктність – це категорія, яка існує апіорі та об'єктивно, але вона як певна «рамка», у межах якої існує той чи інший суб'єкт трудових відносин у розумінні набору, характеризуючи його ознаки. Персоніфікація такого суб'єкта, тобто відображення конкретної особи у такій умовній «рамці», має наслідки лише для особи, оскільки для інших учасників правовідносин вона є об'єктивним явищем, яке існувало до набуття її конкретною особою та визначає її місце в системі трудових відносин.

Трудова правосуб'єктність це зовнішній прояв і одночасно набір детермінант самосприйняття та самоідентифікації конкретної особи після набуття нею статусу учасника трудових правовідносин.

Традиційно правосуб'єктність визначає та характеризує модус поведінки суб'єкта відносин. У випадку із трудовими відносинами, коли рівноправність статусів роботодавця та працівника апіорі неможливі (можливі лише рівність дотримання та захисту трудових прав, а також рівність перед законом), саме міра відповідальності багато в чому відрізняє та ідентифікує особливості модусу такої поведінки. Аналіз трудової правосуб'єктності демонструє можливості для розширеного сприйняття відповідальності роботодавця, яка визначається норма-

ми різних галузей права, не лише трудового, але й адміністративного, кримінального.

М. В. Цвік та О. В. Петришин вказують, що правосуб'єктність слід розуміти як здатність та готовність особи вступати у відносини. Правосуб'єктність визначає той рівень прав та обов'язків, набуття яких дозволить особі досягти цілей, задля яких вона вступає у суспільні відносини [1, с. 110-120]. У свою чергу, В.С. Нерсисянц стверджує, що правосуб'єктність – це «одна з найважливіших політико-юридичних категорій, яка нерозривно пов'язана з соціальною структурою суспільства, рівнем демократії, станом законності» [5]. На думку вченого, правосуб'єктність визначає положення особи у відносинах та розкриває його статус, який визначає здатність особи виступати суб'єктом відносин. На думку О.Ф. Скакун, правосуб'єктність – це «передбачена нормами права здатність виступати учасником правовідносин, яка характеризується ознаками правоздатності, дієздатності і деліктоздатності» [6, с. 234-245]. Правосуб'єктність поєднує в собі здатність набувати права, набувати обов'язки та нести відповідальність за порушення обов'язків. Можна говорити про те, що правосуб'єктність – це комплексне поняття, яке охоплює три складові і не може існувати у випадку відсутності або обмеженості якоїсь із них, тому ми приходимо до логічного висновку про те, що правосуб'єктність – це похідна категорія від наявності в особи здатності набувати права, обов'язки та нести відповідальність.

Правосуб'єктність визначає відповідність або приналежність особи до певної категорії учасників суспільних відносин, правовий статус яких характеризується не лише спеціальним набором прав та обов'язків, але й вимогами до самої особи. Ці вимоги, що виражаються в сукупності психофізіологічних, вікових та інших особливостей, демонструє можливість отримати особою відповідний рівень правосуб'єктності.

І.І. Шамниша, у свою чергу, робить висновок про те, що «правосуб'єктність вказує вже на наявність факту володіння конкретними трудовими правами і обов'язками, як властивість правового статусу учасника суспільних відносин і, зокрема, трудових. Саме

наявність в особі правосуб'єктності дозволяє їй набути конкретні права й обов'язки, вступивши в конкретне правовідношення, а тому саме правосуб'єктність передуює набуттю суб'єктивних прав і є умовою їх набуття, але не навпаки» [7, с. 27-30]. Отже, правосуб'єктність означає одночасно набуття особою певного статусу та обсягу правомочностей під час реалізації ним своїх приватноправових інтересів.

В. Л. Костюк зазначає, що трудова правосуб'єктність має два виміри – об'єктивний та суб'єктивний. Суб'єктивний вимір демонструє, що трудова правосуб'єктність «відображає правове становище суб'єктів трудового права та є передумовою їх участі у трудових правовідносинах, а також включає: можливість мати, володіти та реалізовувати (здійснювати, набувати) трудові права, обов'язки; можливість мати, володіти та здійснювати повноваження у сфері праці відповідно до закону; понесення суб'єктами трудового права юридичної відповідальності за невиконання (неналежне виконання) трудових обов'язків» [3; 4, с. 47-49]. Тобто трудова правосуб'єктність визначає місце особи в процесі реалізації ними своєї трудової функції або своїх інтересів з приводу використання чиєїсь трудової функції для задоволення власних потреб на засадах оплатності та компенсації витрат тієї особи. - У той же час, на думку Г.В. Казакової, «критеріями трудової правосуб'єктності роботодавця-фізичної особи є його ознаки та властивості, якими він повинен володіти, щоб виступати повноцінним учасником трудових правовідносин як роботодавця [2, с. 17-20]. Тобто такий підхід дослідниці розкриває іншу сторону трудової правосуб'єктності роботодавця – здатність набувати права повинна в часі співпадати із виконанням особою певних умов, які відкривають для неї можливість користуватися правами, навіть коли за звичайних обставин таке користування є обмеженим (неповнолітня особа, стаючи фізичною-особою підприємцем, здатна набувати статус роботодавця, тоді як її повна цивільно-правова правосуб'єктність наступила б лише після досягнення повноліття).

А це означає, що трудова правосуб'єктність є нічим іншим, як правовим способом буття, який [спосіб] втілює в собі набір інструментів та механізмів, що дозволяють особі максимально реалізувати на практиці свою функцію роботодавця як спеціального суб'єкта трудових відносин.

Ми повинні зазначити на тому, що наука трудового права в більшості випадків не дає окремої самостійної дефініції «трудової правосуб'єктності», частіше за все поєднуючи її із комплексом прав та обов'язків у трудових відносинах. Натомість нам вбачається, що саме трудове право має інший погляд на категорію правосуб'єктності, оскільки велику роль у таких правовідносинах відіграють інститути системи трипартизму: роботодавці, працівники асоціації працівників та роботодавців у поєднанні із державним регулюванням. Такий складний комплекс відносин визначає особливості реалізації їх учасниками свої прав та обов'язків залежно від ситуації, а також і залежно від того, хто виступає контрсуб'єктом. Так, наприклад, працівник реалізує свою правосуб'єктність у відносинах із роботодавцем та із профспількою зовсім по-різному, оскільки в нього змінюється обсяг прав та обов'язків, а головне – мета поведінки.

Це означає, що трудова правосуб'єктність має подвійну обумовленість: прив'язкою до конкретного статусу, тобто посади, місця особи в системі трудових відносин, а також метою її трудової діяльності чи діяльності у сфері трудових відносин. Останнє ми повинні співвідносити із роботодавцем, коли фізична особа може виступати в ролі засновника, директора чи ФОП – тобто в статусі, коли метою її діяльності є використання найманої праці. У цьому і полягає особливість трудової правосуб'єктності як окремої категорії правової науки. Особа не обирає собі комплекс прав у процесі реалізації діяльності, а приймає на себе той обсяг, який визначається в законодавстві відносно конкретного учасника трудових відносин. Зміна правосуб'єктності можлива лише зі зміною статусу особи та її місця в трудових правовідносинах, але в деяких випадках така зміна можлива і за умови зменшення чи розширення обсягу посадових обов'язків, функцій

чи трудових прав безпосередньо під час виконання особою трудових функцій.

Але все це свідчить і про інший висновок – можливість розширеного тлумачення трудової відповідальності як елемента трудової правосуб'єктності. За загальним правилом, відповідальність, як такий елемент, обумовлюється законодавством, а передбачається за вчинення протиправних дій та порушення взятих на себе обов'язків у процесі реалізації трудової діяльності. Натомість, трудова відповідальність має ще більше значення, оскільки вона породжує інші види відповідальності, які застосовує до порушника держава, особливо якщо це роботодавець. Так, наприклад, порушення порядку виплати заробітної плати тягне за собою відповідальність відповідно до КЗпП, але разом тим є підставою для застосування до роботодавця положень КУпАП або навіть КК України. Так само і відповідальність працівника: може втілюватися у вигляді трудових санкцій (дисциплінарного стягнення, догани, застосування додаткових трудових обов'язків), так і у вигляді тієї ж кримінальної чи адміністративної, але майже завжди пов'язаної із матеріальним виразом, тобто компенсацію завданих збитків.

Причому трудова відповідальність визначається одночасно і в законодавстві і розкривається через той обсяг прав та обов'язків, які накладаються на особу трудовим розпорядком. Тому можна говорити, що трудова відповідальність є елементом державного примусу за порушення встановленого порядку реалізації трудових відносин та виконання з боку працівників й роботодавців, по відношенню одних до одних, комплексу гарантій, визначених та охоронюваних державою. Ці гарантії є засобом регулювання трудових відносин, а тому їх реалізація та дотримання з боку роботодавців й працівників є запорукою налагодження ефективного діалогу в моделі трипартизму. Крім того, держава гарантує і можливість роботодавців притягувати працівників за порушення трудового розпорядку, а також гарантує працівникам та їх профспілкам і об'єднанням притягати до відповідальності роботодавців, що відбувається як крайній елемент застосування державного примусу

після того, як механізми діалогів у межах трипартизму вичерпуються.

Таким чином, трудова відповідальність є елементом трудової правосуб'єктності, але в силу своєї специфічної правової природи вона так само обумовлює і специфічність трудової правосуб'єктності, що визначається у наступному.

По-перше, трудову правосуб'єктність роботодавця слід визначати у двох аспектах:

як суб'єктивна ознака роботодавця як спеціального учасника трудових відносин. У такому розумінні трудова правосуб'єктність визначається здатністю актом волевої дії набувати права та обов'язки роботодавця, визначені законодавством, вчиняти дії, спрямовані на практичну реалізацію такого кола правомочностей та здатністю нести відповідальність за їх порушення або неналежне виконання;

як об'єктивна ознака, що визначає закріплені у законодавстві статус особи – учасника трудових відносин – який використовує найману працю, створює для цього необхідні умови, а також забезпечує відповідний рівень умов для працівників, у тому числі в частині оплати праці, її охорони та організації трудового процесу. Об'єктивна ознака трудової правосуб'єктності виходить з того, що норми, якими вона закріплена в законодавстві існують безвідносно до існування самих трудових відносин. Тобто закріплюючи умови набуття особою відповідної правоздатності, дієздатності та деліктоздатності роботодавця, законодавець розуміє, що без такого закріплення трудові відносини не зможуть набути необхідних рис та моделі реалізації, оскільки будуть позбавлені нормативно-правового закріплення одного з його основних суб'єктів – роботодавця.

Об'єктивний зміст трудової правосуб'єктності роботодавця так само закріплює на законодавчому рівні й межі та особливості набуття ним відповідальності і притягнення до неї.

По-друге, трирівнева структура трудової правосуб'єктності: трудова правоздатність, трудова дієздатність та трудова деліктоздатність – це комплекс взаємопов'язаних елементів, кожен із яких розкриває рівні сторони суб'єкта трудових правовідносин і які

є взаємодоповнюючими. Хоча слід визнати, що деліктоздатність суто як здатність нести відповідальність є рівноправною до дієздатності та правоздатності, але практичний вираз деліктоздатності розкриває похідний характер відповідальності від обсягу прав та обов'язків, які здатен набути суб'єкт трудових відносин у статусі роботодавця (правоздатність), а також від характеру дій, вчинених роботодавцем для того, щоб набути певне коло прав та обов'язків (дієздатність). Деліктоздатність не може існувати відірвано від цих категорій, але в практичному виразі вона завжди втілюється в інститут юридичної відповідальності.

Натомість правоздатність та дієздатність є цілком галузево орієнтованими категоріями, а їх реальний зміст походить від доктрини права, в межах якої вони використовуються для ідентифікації суб'єкта відповідних відносин. Це означає, що, визначаючи трудову правосуб'єктність роботодавця, ми розуміємо, що його юридична відповідальність за порушення законодавства про працю може бути і дисциплінарна, і кримінальна, і адміністративно-правова, і цивільно-правова, але її настання завжди і виключно пов'язується із спеціальним комплексом прав та обов'язків, передбачених трудовим законодавством, та саме порушення яких і тягне за собою настання відповідних видів відповідальності, але за конкретне протиправне діяння, об'єктом якого виступають трудові або інші навколотрудові відносини.

Особливість трудової деліктоздатності полягає в тому, що вона походить від правил внутрішнього трудового розпорядку, а вже потім закріплюється в законодавстві. Тобто трудові правопорушення – це порушення трудової дисципліни визначеної в умовах конкретної моделі трудових правовідносин з боку роботодавця для працівників. При цьому трудова відповідальність роботодавця є засобом забезпечення державою законності у сфері реалізації особами своїх трудових прав та реалізації праці як окремої властивості чи здатності особи, невід'ємного елемента її властивостей. Деліктоздатність набувається після набуття трудових прав та обов'язків, точніше кажучи – чітко визначеного обсягу цих прав, визначених у трудово-

му розпорядку. Коли говоримо про трудові права, ми повинні розуміти, що вони не є топоніми права особи на працю. Це право є невід'ємним та закріплено на рівні Конституції України, людина не може бути позбавлена права, а порушення цього права не є порушенням трудових прав, оскільки право на працю належить до природних, конституційно визначених загальних прав людини і громадянина. Таким чином, трудова деліктоздатність є похідною від права особи на працю. І коли особа це право реалізує: в незалежності від того, який статус вона набуває (працівника чи роботодавця) – лише тоді ми можемо говорити про конкретний вираз трудової відповідальності.

По-третє, відповідальність за порушення законодавства про працю, як елемент правосуб'єктності та правового статусу роботодавця, має індивідуальний вираз. Тобто до відповідальності притягається фізична особа: ФОП – як фізична особа зі спеціальним статусом; керівник або уповноважена особа юридичної особи – як особа, що формально виступає стороною трудового та/або колективного договору; юридична особа приватного та/або публічного права у деяких випадках, коли відповідальність не потребує індивідуалізації. Якщо говорити про загальний характер юридичної відповідальності та особливості її прояву при порушенні особами трудового законодавства, то індивідуалізацію вимагає кримінальна та адміністративно-правова відповідальність, а також дисциплінарна, але вже в межах самої юридичної особи роботодавця. Тому необхідно розуміти, що інколи суб'єктом, який до неї притягається, виступає особа, яка сама номінально є найманим працівником, але, виходячи із своїх функціональних обов'язків та рівня компетенції через неї втілюється деліктоздатність роботодавця. Під час диференціації видів аналізованого виду відповідальності, а також при дослідженні питань щодо притягнення на практиці до штрафної відповідальності наведено вище зауваження щодо особливостей індивідуалізації роботодавця як особи, яка притягається до відповідальності, має визначальне значення. Перш за все через те, що деліктоздатність та фактично повно-

та правосуб'єктності роботодавця або уповноваженої особи визначається не лише нормами законодавства, але й локальними нормативними актами самого роботодавця: посадова інструкція, штатний розпис тощо. Таким чином, деліктоздатність є похідною від правоздатності, а відповідальність – від правового статусу роботодавця. Тоді ми розуміємо, що, говорячи про деліктоздатність роботодавця, ми говоримо про юридичну особу, оскільки формально уповноважена особа юридичної особи не може вважатися роботодавцем, а завжди виступає лише від імені та в інтересах. Але враховуючи особливості компетенції та функцій уповноваженої особи роботодавця в статусі керівника, ми приходимо до іншого логічного висновку – він виступає суб'єктом трудових відносин, який несе спеціальну відповідальність за порушення трудового законодавства, як керівник юридичної особи, установи та організації приватного або публічного права, оскільки виступає відповідальною особою за дотримання умов трудового договору та вимог законодавства щодо організації процесу використання найманої праці.

По-четверте, трудова правосуб'єктність має не лише нормативно-правову природу (оскільки закріплена в законодавстві), але й договірну. Відповідальність за порушення законодавства про працю – це номінальний вираз відповідальності, з формулювання якої можна зробити висновок, що вона настає виключно за порушення тих норм та вимог, що вписані в законодавстві. Але враховуючи специфіку трудового права як окремої галузі права, ми приходимо до логічного умовиводу стосовно того, що деталізація прав, обов'язків сторін трудових відносин, а також гарантій дотримання трудових прав працівників втілюється в трудових та колективних договорах. Через це на доктринальному рівні та в практичному законодавчому вимірі ми можемо побачити, що законодавство містить більш загальні сентенції про те, що роботодавець несе відповідальність, але на відміну від галузевої орієнтації його правоздатності та дієздатності, деліктоздатність роботодавця не має єдиного галузевого вектору спрямування.

Хоча цей висновок об'єктивується тим, що держава передбачає декілька різноманітних моделей притягнення роботодавця до відповідальності за порушення норм трудового законодавств.

Така ситуація, коли держава притягує роботодавців до відповідальності адміністративної, кримінальної тощо, є прямим наслідком специфічної природи трудових прав. Трудові права громадянина є похідними від його права на працю закріпленого в Конституції України, про що нами вже зазначалося вище. Але порушення трудових норм, правил внутрішнього трудового розпорядку, умов колективного договору тощо роботодавцем на тягне за собою пряме порушення права особи на працю, хоча і суттєво деформує, обмежує його, зменшує здатність особи реалізувати це право в повній мірі. З одного боку, цим і пояснюється та обставина, що трудова деліктоздатність та трудова відповідальність роботодавця є одним із можливих засобів застосування до нього заходів державного примусу.

#### **Висновки**

Підводячи підсумки слід зауважити на низці особливостей трудової правосуб'єктності, а також трудової відповідальності як її елемента, особливо в контексті правового статусу роботодавця.

Отже, правосуб'єктність – це юридична властивість або сукупність характерних рис, які у своєму поєднанні дає можливість набути особою відповідний статус учасника суспільних відносин для реалізації і досягнення цілей й інтересів, що ставляться такою особою та об'єднують у собі його права, обов'язки й відповідальність.

Трудова правосуб'єктність – це комплекс прав, обов'язків та міри відповідальності учасників трудових правовідносин, які вони набувають, вирішуючи питання про набуття конкретної ролі в таких правовідносинах, шляхом реалізації свого конституційного права на працю. Трудова правосуб'єктність, як комплекс детермінованих законодавством прав та обов'язків існує об'єктивно, а тому особи – учасники трудових відносин – набувають її, перебуваючи в повній мірі

обізнаності стосовно меж та обсягів такої правосуб'єктності.

Тобто трудова правосуб'єктність – це певний спосіб реалізації конституційного права особи на працю, а оскільки воно має підвищений рівень та режим державних гарантій, то і трудова відповідальність має відповідну специфіку.

Тому роботодавець притягається до відповідальності за порушення законодавства про працю, але така відповідальність має різний характер, у тому числі кримінальний та адміністративно-правовий. При цьому до такої ж відповідальності він може притягатися у випадку, якщо порушить положення трудового та/або колективного договору. Крім того, і самі договори можуть мати різну диференціацію спеціальних видів відповідальності, до яких притягається роботодавець. Усе це об'єктивує необхідність аналізу видової різноманітності відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю.

#### **Література**

1. Загальна теорія держави і права: [авт. кол. М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.]. – Харків: Право, 2010. 584 с.

2. Казакова Г. В. Проблемы правосубъектности работодателя: автореф. дисс. ... к. ю. нк : специальность 12.00.05. – СПб., 2005. 23 с.

3. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: [Монографія]. – Київ: Видавець Карпенко В.М., 2012. 460 с.

4. Костюк В. Л. Види трудової правосуб'єктності працівника: теоретико-правовий аспект. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2007. № 12 (74). С. 44–50

5. Проблемы общей теории права и государства: [под общ. ред. ак. РАН, д. ю. н., проф. В.С. Нерсесянца. – Москва: Норма, 2004. 832 с

6. Скакун О.Ф. Теорія держави і права. – Харків: Консум, 2001. 656 с.

7. Шамшина І. І. Правосуб'єктність працівника: поняття, підстави класифікації, види. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 18. С. 21-31.

**Kliets Tetiana Sergiivna**, Postgraduate student of the Department of Civil Law Disciplines of the Faculty of Law Dnipropetrovsk state University of Internal Affairs

#### **LABOR LEGAL PERSONALITY THROUGH THE PRISM OF LABOR RESPONSIBILITY: A THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACH**

There were disclosed the main essence and significance of legal personality as a separate category of legal science. There were investigated the main peculiarities of labor legal personality of a person. It was determined the source of labor legal personality of a person, as constitutional right of a person to work and ways of its realization. There were also identified the composition of a person's labor responsibility is studied, features and place of labor responsibility. The legal nature of a person's obligations was established. Emphasis was placed on defining the peculiarities of the employer's labor responsibility as an element of labor legal personality.

**Key words:** labor legal personality, right to work, legal capacity, obligations, labor responsibility.