

ЗМІСТ ПОНЯТТЯ «СПЕЦІАЛЬНИЙ СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА»

CONTENTS OF THE CONCEPT "SPECIAL SUBJECT LABOR LAW"

Куценко Т.Р., аспірант
кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Статтю присвячено дослідженню поняття та змісту спеціальних суб'єктів трудового права. Дослідження проведено з використанням таких методів як аналіз, синтез, порівняння. Доведено, що характерною ознакою для всіх суб'єктів трудового права належить можливість їх наділення відповідними трудовими правами та обов'язками, якими вони можуть самостійно розпоряджатись та нести відповідальність за них. Зроблено висновок, що до спеціальних суб'єктів трудового права слід віднести державних службовців, трудова діяльність яких регулюється нормами загального трудового законодавства та спеціального законодавства про державну службу. В статті доведено, що суб'єкт трудових правовідносин характеризується наступними ознаками: а) конкретизовані щодо предмету трудового права; б) данні суб'єкти наділені конкретно правосуб'єктністю: правоздатністю, тобто здатністю мати права та нести обов'язок, та дієздатністю, тобто здатністю самостійно реалізовувати права та обов'язки; в) є учасниками трудових правовідносин, які виникають в процесі трудової діяльності особи. Встановлено, що трудові правовідносини які виникають у державних службовців в процесі їх трудової діяльності можна розмежувати на трудові та адміністративні правовідносини, кожні з яких мають свій зміст. Визначено, що суб'єкти трудових правовідносин – це чітко визначені учасники трудових правовідносин, який має чітко визначений взаємозв'язок з іншими учасниками трудових правовідносин. Зроблено висновок, що спеціальний суб'єкт трудового права – це фізична особа, яка володіє спеціальною трудовою правосуб'єктністю, що здійснює свою діяльність на користь та від імені держави на основі трудового договору (контракту) в органах державної влади відповідно до норм трудового та спеціального законодавства України.

Ключові слова: трудове право, працівник, державний службовець, суб'єкт, спеціальний суб'єкт.

The article is devoted to the study of the concept and content of special subjects of labor law. The research was conducted using such methods as analysis, synthesis, comparison. It has been proven that a characteristic feature for all subjects of labor law is the possibility of granting them appropriate labor rights and obligations, which they can independently dispose of and bear responsibility for. It was concluded that special subjects of labor law should include civil servants, whose labor activities are regulated by the norms of general labor legislation and special legislation on civil service. The article proves that the subject of labor relations is characterized by the following features: a) specified in relation to the subject of labor law; b) these entities are endowed with specific legal personality: legal capacity, i.e. the ability to have rights and bear obligations, and legal capacity, i.e. the ability to independently exercise rights and obligations; c) are participants in labor relations that arise in the course of a person's labor activity. It has been established that the labor relations that arise among civil servants in the course of their work can be divided into labor and administrative legal relations, each of which has its own content. It was determined that the subjects of labor relations are clearly defined participants in labor relations who have a clearly defined relationship with other participants in labor relations. It was concluded that a special subject of labor law is a natural person who has a special labor legal personality, which carries out its activities for the benefit and on behalf of the state on the basis of an employment contract (contract) in state authorities in accordance with the norms of labor and special legislation of Ukraine.

Key words: labor law, employee, civil servant, subject, special subject.

Постановка проблеми та її актуальність. Трудове право займає особливу ланку серед інших вітчизняних сфер права. Саме трудове право виступає як важіль розвитку орієнтований на розвиток економіки та забезпечує соціальну захищеність та стабільність суб'єктів трудових правовідносин. На певному етапі свого життя будь-який громадянин нашої держави стає учасником трудових правовідносин, що зумовлює актуальність визначення поняття та змісту загальних та спеціальних суб'єктів трудового права.

Аналіз досліджень і публікацій. Вже досить тривалий час об'єктом дослідження у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених було питання суб'єктів трудового права. Зокрема, даним питанням займалися Ю.П. Битяк, Н.Б. Болотіна, С.Д. Дубенко, В.В. Жернаков, Р.З. Лівшиць, С.П. Маврін, О.Є. Пашерстник, С.М. Прилипко, С.С. Студенікін, І.О. Снігирьов, О.М. Ярошенко та інші. Проте, незважаючи на велику кількість праць, в яких певним чином висвітлювались безпосередньо питання ознак та сутності загального суб'єкта трудового права, на сьогодні відсутнє системне комплексне наукове дослідження питання щодо поняття та ознак спеціальних суб'єктів трудового права України.

Мета статті. Визначення поняття та розкриття змісту спеціальних суб'єктів трудового права в Україні.

Виклад основного матеріалу. Трудове право України регулює суспільні відносини, що виникають в сфері реалізації людиною свого права на працю. В своїх нормах трудове законодавство визначає коло суб'єктів, які реалізують свої права. Саме суб'єкт є основним структурним елемен-

том трудових правовідносин. Під поняттям суб'єкта трудового права слід розуміти учасника трудових відносин, які можуть бути носіями юридичних прав та обов'язків. На думку П.Д. Пилипенка суб'єкти трудового права – це учасники індивідуальних, трудових та інших відносин, що є предметом трудового права, і які на підставі чинного законодавства наділяються суб'єктивними правами та відповідними обов'язками» [1, с.40]. У свою чергу, В. І. Прокопенко вважає, що суб'єкт трудового права є особа (фізичних або юридичних), яка може бути учасниками трудових та пов'язаних із ними правовідносин, у котрій вона реалізує надані їй трудові права та виконує трудові обов'язки [2, с. 67].

Таким чином, ми може зробити висновок, що характерною ознакою для всіх суб'єктів трудового права належить можливість їх наділення відповідними трудовими правами та обов'язками, якими вони можуть самостійно розпоряджатись та нести відповідальність за них. Отже, для того, щоб особа набула статусу суб'єкта трудових правовідносин, вона повинна володіти правосуб'єктністю, а саме здатністю бути суб'єктом саме трудових відносин. До складу поняття трудової правосуб'єктності входять три складові:

а) трудова правоздатність (здатність учасник трудових правовідносин мати права та обов'язки, які встановлюються на законодавчому рівні). Статті 43-45 Конституції України та ст. 2 Кодексу законів про працю визначає найважливіші права працівників в Україні. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю що включає можливість заробляти собі на життя працюю,

яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Вільність вибору передбачає не тільки вільний вибір професії, спеціальності, місця роботи тощо, але й заборону використання примусової праці [3].

б) трудова дієздатність (здатність суб'єкта трудових правовідносин самостійно набувати трудових прав та одночасно самостійно реалізувати їх);

в) трудова деліктоздатність (особа, яка вчиняє неправомірні дії несе юридичну відповідальність за свою неправомірну поведінку та компенсує завдану нею шкоду).

Правосуб'єктність є не тільки основою прав та обов'язків, але й спеціальною ознакою, структурним елементом правового статусу [4, с.7]. Так, на думку П.Д. Пилипенко, правосуб'єктність визначається переважно як поєднання трьох компонентів правоздатності, дієздатності і правового статусу, що є тими властивостями, якими має володіти кожен із учасників, зокрема трудових правовідносин. При цьому автор стверджує, що правовий статус - це явище об'єктивної дійсності, яке жодною мірою не характеризує суб'єкта права як учасника правовідносин, а, швидше, є середовищем, в якому суб'єкти права набувають ознак і стають суб'єктами правовідносин [5, с.66, 68].

Отже, ми під поняттям суб'єкта трудового права слід розуміти особу, яка відповідно до чинного законодавства має передбачену можливість стати учасником трудових правовідносин. Для того щоб визначити потенційну можливість особи стати суб'єктом трудових правовідносин необхідно встановити наявність у неї трудової правосуб'єктності як потенційної можливості мати трудові права та обов'язки (правоздатність) та своїми діями набувати суб'єктивні права та нести обов'язки (дієздатність), а також нести юридичну відповідальність (деліктоздатність). Лише за наявності всіх трьох складових правосуб'єктності (правоздатність, дієздатність та деліктоздатність) особа може стати суб'єктом трудових правовідносин. Також слід враховувати і факт того, що вступаючи в конкретні правовідносини, особа - суб'єкт права - набуває певного правового статусу, тобто отримує конкретний обсяг прав та обов'язків, що визначені положеннями трудового законодавства.

В теорії трудового права існує два наукові погляди на існування понять «суб'єкта трудового права» та «суб'єкта трудових правовідносин». Так прихильники першої групи вчених вважають, що ці два поняття не можуть існувати відокремлено одне від іншого. Так, наприклад, Л.Я. Гінцбург зазначає що суб'єкт трудового права та суб'єкт трудових правовідносин є тотожними між собою, оскільки будь-яка особа, виступаючи стороною (суб'єктом правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими відносинами, повинна бути суб'єктом трудових правовідносин на цей момент або в минулому [6, с.183]. А прихильники протилежних поглядів вважають, що два поняття слід відокремлювати один від одного. Прихильник даної теорії є М.М. Клемпарський, А.М. Слюсар, І.Є. Окунев, З.С. Галаван. Наприклад, З.С. Галаван зазначав, що ці два поняття не можна ототожнювати, адже вони є різними за змістом та співвідносяться як ціле й частина [7, с.24].

Що ж стосується поняття «суб'єкт трудових правовідносин», то зазвичай суб'єктом правовідносин вважають правоздатний суб'єкт суспільного життя, який виступає носієм юридичних прав та обов'язків. Розрізняючи суб'єктів права і суб'єктів правовідносин, зазначають, що ці два поняття не завжди збігаються: по-перше, правовідносини - не єдина форма реалізації норм права; по-друге, малолітні діти, душевнохворі люди, які є суб'єктами права, не можуть бути суб'єктами правовідносин; по-третє, конкретний громадянин завжди є суб'єктом права, але не завжди є учасником правовідносин [8, с.338].

Таким чином, суб'єкт трудових правовідносин характеризується наступними ознаками: а) конкретизовані

щодо предмету трудового права; б) данні суб'єкти наділені конкретною правосуб'єктністю: правоздатністю, тобто здатністю мати права та нести обов'язок, та дієздатністю, тобто здатністю самостійно реалізувати права та обов'язки; в) є учасниками трудових правовідносин, які виникають в процесі трудової діяльності особи.

Ми вважаємо, що саме термін «суб'єкт трудових правовідносин» є більш конкретизованими ніж термін «суб'єкт трудового права». Саме суб'єкти трудових правовідносин мають реальні права та обов'язки в сфері трудового законодавства, натомість як суб'єкти трудового права мають лише потенційну можливість на отримання трудових прав та обов'язків, які надалі можуть взагалі не реалізувати на практиці внаслідок певних причин (стан здоров'я, відсутність необхідності тощо). Під поняттям суб'єкта трудового права ми охоплюємо всіх осіб, що мають необхідну правосуб'єктність та потенційну можливість вступити до трудових правовідносин. Натомість суб'єкти трудових правовідносин - це вже чітко визначені учасники трудових правовідносин, який має чітко визначений взаємозв'язок з іншими учасниками трудових правовідносин.

Зосередимо свою увагу на первинному суб'єкті трудового права як працівник. Н. М. Хуторян, М. П. Стадник, С. В. Дріжчана, А. Ю. Бабаскін, Т. С. Прокопова тлумачать поняття працівника (робочий і службовець) як особу, яка має здатність до праці, продає свою робочу силу на певних умовах за винагороду [9, с. 87]. Схожою є правова позиція А. М. Куренной, який визначає працівника як людину, що «продає» на певних умовах свою здатність працювати. Проте, на нашу думку поєднання понять «працівник», та дієслова «продає» або «продавати» як тлумачення поняття людської праці за сучасних умов розвитку суспільства та держави є негуманним [10, с. 164].

Згідно чинного законодавства, а у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 року № 1045-X V визначається, що працівником є фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю [11]. Однак, дане законодавче визначення має загальне праве закріплення, а саме поняття «працівник» може бути диференційоване. Поряд з загальним розумінням поняття «працівник», як суб'єкт трудового права, слід виокремити і категорію спеціального суб'єкта трудового права, яка також підпадає під категорію працівник. До спеціальної категорії працівників слід віднести працівників бюджетної сфери діяльності в нашій державі. В межах даного поняття слід виокремити категорію працівників, що є державними службовцями. Помилковою є думки вчених, які відносять до працівників державної служби всі державні підприємства, установи, організації. Наприклад, Д.М. Бахрах під державною службою розуміє професійне виконання за дорученням держави суспільно-корисної діяльності особами, які займають посади в державних організаціях» [12, с.102]. Схожими є думки Ю.М. Стариллов, що зазначав, що державна служба - це служба в державних установах, підприємствах, організаціях і об'єднаннях [13, с.9,10]. Аналогічною є позиція Б.М. Лазарева, який підкреслював у визначенні державної служби такі суттєві ознаки як виконання за дорученням держави і за плату від неї, так само під державною службою розумів діяльність по реалізації завдань і функцій держави в державних органах, «силових» структурах, в державних соціально-культурних установах, на державних підприємствах (в їх адміністрації). І саме тому особи, що перебувають на державній службі, підпадають під специфічний правовий режим [14, с.6,7].

Ми не можемо погодитись з такими тлумаченнями поняття «державної служби», оскільки працівники державної служби є окремою категорією працівників трудова діяльність яких має особливий характер, а їх правовий статус визначається спеціальними законами. Саме до

таких працівників, що мають спеціальний правовий статус відносяться до державної службовці. Віднесення державних службовців до спеціальної категорії працівників має і міжнародне законодавче визначення, оскільки сутності державної служби, як особливої, відмінної від будь-якої іншої трудової діяльності людини, яка бажає стати державним службовцем специфічних якостей та повної віддачі в служінні державі.

В чинному законодавстві України, а саме в ст. 1 Закону України «Про державну службу» є визначення поняття державної служби яке визначено як публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством [15].

З даних визначень можна зробити висновок, що особа, яка працює на державній службі і є державним службовцем відрізняється від працівників інших підприємств, установ і організацій за наступними ознаками: а) їх трудова діяльність спрямована на виконання функцій та завдань держави, та здійснення такої діяльності від імені держави; б) роботодавцем в даному випадку виступає держава, яка оплачує працю державних службовців за рахунок державного бюджету; в) зайняття посади державного службовця це певна законодавчо визначена процедура, яка регулюється структурою і штатним розписом первинної структурної одиниці державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень.

Всі ці особливості визначають специфіку правового регулювання трудової діяльності державних службовців, а саме: визначення підвищених вимог до особистих, ділових і моральних якостей кандидатів; встановлення підвищених вимог до віку, освітнього рівня та інших вад; визначення ряду обмежень і заборон, пов'язаних із проходженням державної служби тощо. Все ці обмеження і заборони потребують встановлення додаткових пільг і гарантій, задля відновлення балансу у правовому становищі працівників різних сфер реалізації права на працю. При цьому не слід забувати про загальні права та обов'язки, які покладаються на особу, не залежно від її трудової діяльності. Дану позицію підтримує і С.О. Іванов, який зазначає, що за службовцями державних органів, не говорячи вже про службовців державних підприємств, наукових і соціально-культурних установ, одноставно повинні бути збережені трудові права, що мають безпосереднє відношення до прав людини [16, с.56–57].

На думку Г.І. Леліков державна служба є складною багатокомпонентною, динамічною, багатомірною, функціональною, комплексною системою з різномірними горизонтальними і вертикальними зв'язками, зовнішніми впливами та внутрішніми процесами [17, с.10]. Ми повністю погоджуємось з тезою про те, що державна служба є певним результатом суспільного поділу праці, її різновидом. На думку Ю.П. Битяка державну службу слід пов'язувати з поняттям «службова діяльність» і вважати, що нею охоплюється робота тих людей, для яких виконання обов'язків по посаді є основним видом суспільно корисної праці [18, с.17]. Таким чином учасники службово-трудова правовідносин є, з одного боку, спеціальні суб'єкти трудових правовідносин – державні службовці, а з іншого – держава в особі уповноважених органів.

Слід враховувати особливості такого учасника трудових правовідносин, як держава. П.Д. Пилипенко в своїх працях визначає три групи роботодавців: роботодавці – фізичні особи; роботодавці – юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб; роботодавці – державні органи. При цьому він зазначає, що державні службовці, судді, прокурорські працівники перебувають у трудових правовідносинах не з державними органами, а з юридичними особами, які стоять за цими органами [19, с.171]. Д.О. Карпенко наголошував на тому, що сама держава як особливий суб'єкт права на виступає стороною трудових правовідносин, а відповідно до цього не є суб'єктом трудового права. Він стверджував що стороною трудових правовідносин з працівниками бюджетної сфери виступають державні підприємства, установи, організації, які виступають від імені держави [20, с.116]. Ми погоджуємось з правовою позицією Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої про те, що держава виступає роботодавцем для державних службовців, військовослужбовців, суддів, прокурорських співробітників, працівників ОВС [21, с.100].

Таким чином, трудові правовідносини, що виникають у державних службовців в процесі їх трудової діяльності можна розмежувати на трудові та адміністративні правовідносини, кожні з яких мають свій зміст. Праця кожного державного службовця має свої особливості, але все одно вона повинна регулюватися трудовим правом. Будь-який вид державної служби повинен поєднувати в собі адміністративно-правові та трудові норми. При цьому перші норми визначають права та обов'язки державного службовця, які необхідні йому для виконання завдань та функцій в державі, а другі (трудова) – як суб'єкта трудових правовідносин. Слід враховувати і той факт, що застосування норм трудового законодавства відбувається відповідно до Закону України «Про державну службу», оскільки державні службовці це працівники, що здійснюють свою діяльність в межах компетенції державних органів, установ, організацій та виконують там службово-трудова функції.

Отже, як висновок, слід зазначити, що спеціальний суб'єкт трудового права – це фізична особа, яка володіє спеціальною трудовою правосуб'єктністю, що здійснює свою діяльність на користь та від імені держави на основі трудового договору (контракту) в органах державної влади відповідно до норм трудового та спеціального законодавства України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Основи трудового права України /За ред. П.Д. Пилипенка. Львів: «Магнолія плюс», 2006. 276 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
3. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
4. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 – трудове право, право соціального забезпечення. Харків, 1999. 18 с.
5. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., переробл. і доповн. К. : Видавничий Дім Ін Юре, 2006. 544 с.
6. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1997. 376 с.
7. Галаван З.С. Суб'єкти трудового права та суб'єкти трудових правовідносин: співвідношення понять та змісту. *Форум права*. 2007. № 1. С.23-25.

8. Загальна теорія держави і права: Підручник /За ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. Харків: Право, 2002. 427 с.
9. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Н. М. Хуторян, М. П. Стадник, С. В. Дріжчана, А. Ю. Бабаскін, Т. С. Прокопова; ред.: Н. М. Хуторян; АН України. Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького. К.: Ін Юре, 1999. 177 с.
10. Трудовое право: на пути к рынку / Куренной А.М.. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Дело, 1997. 364 с.
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV.. *Відомості Верховної Ради України*. 1999.№45. Ст.397.
12. Бахрах Д.Н. Административное право. Учебник для вузов. М.: БЕК, 1993. 368с.
13. Стариков Ю. Н. Государственная служба в Российской Федерации: Теоретико-правовое исследование. Воронеж: Издво Воронеж, ун-та, 1996. 456 с.
14. Лазарев Б. М. Государственная служба. Москва: РАН. Акад. правовой ун-т при Ин-те гос. и права, 1993. 16 с.
15. Про державну службу :Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*, 2016, № 4, ст.43.
16. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы . *Государство и право*. 1994. № 4. С. 53–61.
17. Леліков Г.Державна служба України: концепція побудови і функціонування розвитку. *Вісник державної служби України*. 2003. № 2. С.9-17.
18. Адміністративне право України. Підручник /За ред. Ю.П. Битяка. Х.: Право, 2000. 544с.
19. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Видав. Центр Львів, нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
20. Трудове право України: Академічний курс: підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Д. О. Карпенко та ін.; за заг. ред. Н. М. Хуторян. К.: А.С.К., 2004. 608 с.
21. Трудове право України: підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. 564 с.