

Котова Л. В.,

*к.ю.н., доцент кафедри правознавства,
юридичного факультету СХУ ім. В. Даля*

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ЯК ПІДСТАВА КЛАСИФІКАЦІЇ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА

У статті проведено аналіз сучасних наукових поглядів, відповідних нормативно-правових актів щодо визначення зв'язку між диференціацією трудової правосуб'єктності та видами правового статусу працівника. Проаналізовані загальна, спеціальна та виняткова правосуб'єктність як види трудової правосуб'єктності працівника. Визначено, що виняткова правосуб'єктність є самостійною правовою категорією, яку доцільно розглядати як можливість осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, при дотриманні певних умов, виконувати трудові функції, пов'язані з реалізацією здатності до художньо-артистичної діяльності, що допускається трудовим законодавством. Розроблено конкретні пропозиції до нового Трудового кодексу України щодо визначення та закріплення видів трудової правосуб'єктності працівника.

Ключові слова: трудова правосуб'єктність працівника; здатність до трудової діяльності; загальна, спеціальна та виняткова правосуб'єктність працівника; загальний правовий статус, спеціальний правовий статус, особливий правовий статус та винятковий правовий статус малолітніх працівників.

Актуальність проведення дослідження правосуб'єктності у трудовому праві зумовлена тим, що це основна, базова юридична властивість учасників трудових відносин, зокрема, працівника. А саме сьогодні, коли у центрі уваги трудового права знаходиться людина та її особистість, питання правового становища працівника і закріплення специфічних ознак працівника як суб'єкта

трудового права, зокрема його трудової правосуб'єктності у процесі прийняття нового Трудового кодексу України є особливо актуальними.

Проблемам правового регулювання статусу працівника в трудовому праві в окремих аспектах приділяли увагу такі вчені, як Б.К. Бегічев, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Разом з тим, ряд теоретичних і практичних питань у сфері регулювання трудової правосуб'єктності працівника ще залишаються невирішеними.

Метою цієї статі є науково-теоретичне дослідження диференціації трудової правосуб'єктності працівника як підстави класифікації його правового статусу. Для реалізації цієї мети сформульовані такі основні завдання: проаналізувати види трудової правосуб'єктності працівника; виділити виняткову правосуб'єктність як самостійну правову категорію; провести класифікацію загальної трудової правосуб'єктності; визначити зв'язок між диференціацією трудової правосуб'єктності та видами правового статусу працівника.

Одним з основних елементів правового статусу працівника є його правосуб'єктність. Трудова правосуб'єктність працівника є сукупністю здатностей (можливостей), які має фізична особа. Як елемент правового статусу суб'єкта трудового права правосуб'єктність визначається переважною більшістю вчених. Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна відзначають, що як сторона трудового правовідношення працівник має трудову правосуб'єктність [1, с.78].

Деякі автори навіть вважають за можливе ототожнення юридичного статусу суб'єктів трудового права з правосуб'єктністю [2, с.56], [3, с.281-292], [4, с.68], [5, с.114]. Цей підхід є дещо спірним. Вважаємо, що якнайповніше зміст правового статусу може бути розкритий не тільки через категорію правосуб'єктності, а і через права, обов'язки, гарантії цих прав і обов'язків, а також відповідальність за неналежне виконання обов'язків. Не дивлячись на різні наукові погляди щодо категорії правосуб'єктності, більшість вчених визнають її важливість при визначенні правового статусу працівника.

Трудова правосуб'єктність працівника визнається в юридичній науці самостійною правовою категорією, що привертає увагу вчених-правознавців з приводу свого змісту. На думку О.М. Ярошенка, яку ми поділяємо, трудова правосуб'єктність є правовою категорією, що виражає здатність особи бути суб'єктом трудових правовідносин [6, с.7].

Слід відзначити, що у конкретних фізичних осіб набір здатностей, що визначає їх трудову правосуб'єктність, може відрізнятися. Трудова правосуб'єктність працівника в сучасних умовах може варіюватися або диференціюватися відносно різних категорій фізичних осіб залежно від свого змісту. Водночас, не слід втрачати з виду той факт, що трудове законодавство України покликане забезпечувати «...рівність трудових прав і можливостей незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [7, ст.2-1].

Таким чином, виникають деякі складнощі в співвідношенні законодавчої вимоги рівності трудових прав всіх громадян і диференціації правосуб'єктності працівника. Вирішення цієї проблеми можна знайти в працях А.В. Гребенщєкова, С.П. Мавріна і Є.Б. Хохлова. Вони вказують на те, що галузева трудова правосуб'єктність фізичних осіб є рівною, в тому сенсі, що всі вони мають рівну можливість застосовувати свої здібності до праці і мати стандартний набір прав і обов'язків, передбачених безпосередньо законом. Водночас соціальні, фізичні, інтелектуальні, статеві, кваліфікаційні та інші

особливості різних фізичних осіб фактично різні. Відповідно, різні й їх здібності до конкретних видів праці або професійної діяльності [8, с.315].

Таким чином, учені вказують на те, що, при незмінності таких елементів правосуб'єктності, як праводієздатність і деліктоздатність, здібності до трудової діяльності в окремих осіб можуть бути різними, що і відображається на змісті трудової правосуб'єктності конкретного працівника.

Стосовно диференціації трудової правосуб'єктності професор М.Г. Александров запропонував використовувати поняття спеціальної трудової праводієздатності [9, с.193-194]. Її службову роль він убачав у тому, щоб доповнювати загальну трудову праводієздатність. Саме здатність до певного виду трудової діяльності, на наш погляд, може виступати підставою диференціації правосуб'єктності працівника на загальну і спеціальну.

Встановлення підвищених вимог до такого елементу трудової правосуб'єктності, як здатність до трудової діяльності, відбувається в нормативному порядку найчастіше законодавчими нормами й обумовлюється об'єктивними причинами, пов'язаними з подальшою діяльністю працівника в тій чи іншій сфері. Так, наприклад, робота на державній службі пов'язана з такими специфічними особливостями: 1) державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави; 2) у межах цієї діяльності реалізується компетенція державних органів щодо державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) ця діяльність спрямована на забезпечення функціонування державних органів [11].

Достатньо складну і специфічну трудову функцію доводиться виконувати науково-педагогічним працівникам. Їх трудова функція включає навчальне навантаження, наукову, методичну, а також виховну роботу. Крім того, як справедливо наголошується в науковій літературі, науково-педагогічним працівникам доводиться також займатися організаторською діяльністю. Вони беруть участь у роботі експертних рад, спеціалізованих рад із захисту

дисертацій, організовують і проводять загальнодержавні конференції, симпозіуми, семінари [12, с.154]. Специфіка виконання науково-педагогічними працівниками своєї трудової функції обумовлюється ще і відсутністю постійного робочого місця, відділення від колективу під час самостійної роботи з підготовки до занять, порівняно рідким контролем з боку керівництва навчального закладу й, одночасно, величезною особистою відповідальністю, а також психологічними навантаженнями, що обумовлені характером діяльності [13, с.143].

Таким чином, диференціація необхідної правосуб'єктності для допуску до того чи іншого виду трудової діяльності обумовлюється цілком об'єктивними причинами.

Слід зазначити, що диференціація правового регулювання за об'єктивною ознакою властива вітчизняному законодавству. Як відзначає О.М. Ярошенко, в основі диференціації лежать стійкі суспільні чинники, що визначають розбіжності в умовах праці і вимагають відображення в нормах права. Ці чинники є суспільними категоріями, держава враховує їх і надає їм значення [14, с.51].

Теоретичні розробки щодо доцільності диференціації правового регулювання в трудовому праві почали з'являтися ще в 20-х роках ХХ сторіччя. Як відзначав І.Я. Кисельов, теоретичні розробки в літературі з трудового права тих років порушували питання єдності і диференціації трудового права [15, с.183]. Надалі, з розвитком наукової думки, «єдність і диференціація» починає згадуватися як принцип трудового права [16, с.58].

Звертаючись до зарубіжного досвіду, можна відзначити, що диференціація правового регулювання в трудовому праві там також має місце. Особливій правовій регламентації у західних країнах піддається праця державних службовців, працівників залізничного транспорту, атомної промисловості, шахтарів, моряків торгового флоту, докерів, льотчиків, сільськогосподарських робочих, домашніх працівників, надомників, тимчасових працівників, журналістів, артистів, вчителів, торгових агентів (комівояжерів), професійних

спортсменів. Правове регулювання праці названих категорій працівників часто здійснюється в особливих нормативно-правових актах і має специфіку, що відноситься насамперед до питань тривалості і режиму робочого часу, трудового договору, способів оплати праці, дисципліни праці, порядку розгляду трудових спорів [17, с.42].

Сьогодні ряд вчених відносить єдність і диференціацію до особливостей методу трудового права [18, с.30]. Інші вчені, зокрема Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна, визначають єдність і диференціацію як особливість джерел трудового права [1, с.58]. Існує також позиція, що єдність і диференціація відноситься до принципів трудового права [19, с.45]. Не дивлячись на існування різних поглядів з цього питання, думки вчених сходяться у тому, що єдність і диференціація правового регулювання виступає важливою властивістю трудового права, що є, на наш погляд, цілком справедливим твердженням.

Подальший розвиток суспільних відносин і ефективність їх правового регулювання, як стверджує В.С. Венедіктов, вимагає проведення відповідної правової реформи. Правова система України має повною мірою відповідати новим умовам життя суспільства, надійно забезпечувати захист прав, свобод і інтересів людини й інших суб'єктів суспільних відносин. Потрібно мати на увазі, що наявність розвиненої нормативної бази є важливою передумовою побудови в Україні правової держави [20, с.6]. Повністю погоджуючись з думкою В.С. Венедіктова, вважаємо, що для більшої відповідності чинного законодавства сучасним соціально-економічним умовам необхідно встановити нормативну диференціацію загальної і спеціальної правосуб'єктності працівника у трудовому праві.

Під загальною правосуб'єктністю працівника, на нашу думку, слід розуміти здатність фізичної особи, що визнається нормами права, бути носієм трудових прав, своїми діями набувати й реалізовувати трудові права і обов'язки і нести юридичну відповідальність за трудові правопорушення.

Вважаємо, важливим, щоб при визначенні загальної трудової правосуб'єктності працівника була використана саме конструкція «здатність,

що визнається нормами права», а не «здатність, що встановлена нормами права». Необхідність такого уточнення обумовлена тим, що загальна трудова правосуб'єктність є «...особливою властивістю учасника певних суспільних відносин, і, як така, вона існує незалежно від того, чи знайшла вона своє визначення у понятті. Ця властивість була наявною у суб'єкта права задовго до того, як її було осмислено юридичною наукою і практикою, визначено і введено в обіг» [21, с.297]. У зв'язку з цим, вважаємо, що загальна трудова правосуб'єктність полягає саме у визнанні правовими нормами базової здатності фізичної особи бути носієм трудових прав, своїми діями набувати і реалізовувати трудові права й обов'язки і нести юридичну відповідальність за трудові правопорушення.

Наділення особи загальною трудовою правосуб'єктністю дає їй можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці. Загальна трудова правосуб'єктність працівника виступає, по суті, галузевою правосуб'єктністю і наповнюється єдиним змістом для всіх працівників.

Під спеціальною трудовою правосуб'єктністю працівника необхідно, на наш погляд, розуміти здатність особи своїми діями, у встановленому законом особливому порядку, набувати і здійснювати особливі (спеціальні) трудові права й обов'язки, а також нести трудову відповідальність.

Вважаємо, що спеціальна трудова правосуб'єктність має доповнювати загальну трудову правосуб'єктність. Слово «доповнення» трактується як те, чим доповнено, збільшення. Іншими словами, доповнення – це завжди збільшення того, що існує, розширення встановлених меж. Отже, за наявності, наприклад, документу про відповідну спеціальну професійну підготовку або стан здоров'я у фізичної особи з'являються додаткові умови трудової правосуб'єктності, тобто спеціальна правосуб'єктність. Спеціальна трудова правосуб'єктність необхідна для допуску до певних видів трудової діяльності, здатність до яких передбачає наявність особливих фізичних, розумових, моральних властивостей особи.

Використання правової категорії «спеціальна трудова правосуб'єктність працівника» спричиняє виділення поняття «спеціальний трудовправовий статус працівника», що, на наш погляд є цілком виправданим. Необхідність наявності у особи спеціальної трудової правосуб'єктності працівника для допуску до окремих видів робіт обумовлюється тим, що зі вступом до цих трудових відносин правове становище цього працівника набуває спеціального стану, залежного від специфіки роботи, посади, від обсягу прав, що надаються, обов'язків і гарантій їх реалізації, а також від меж відповідальності.

Спеціальна правосуб'єктність працівника, необхідна для допуску до певних видів трудової діяльності, може включати встановлені законодавством вимоги до таких складових здатності особи до трудової діяльності, як: 1) стан здоров'я; 2) досягнення певного віку (встановленого законодавчими нормами крім віку набуття загальної трудової правосуб'єктності у повному обсязі).

Реалізація фізичною особою спеціальної трудової правосуб'єктності незмінно спричиняє набуття спеціального правового статусу працівника, що виражається в специфіці трудових прав, обов'язків і гарантій їх реалізації.

Спеціальна трудова правосуб'єктність працівника в більшості випадків передбачає також вимоги до рівня освіти (підготовки). Проте цю вимогу не можна віднести виключно до властивостей спеціальної трудової правосуб'єктності, оскільки для виконання майже всіх видів суспільно-корисної діяльності необхідний певний рівень освіти або підготовки. Для юриста, економіста, банкіра, перукаря і багатьох інших професій необхідна певна професійна підготовка. Проте, реалізуючи свої професійні навички в трудовій діяльності, вказані працівники не набувають спеціального правового статусу.

Хотілося б відзначити, що спеціальний правовий статус, на наш погляд, обумовлюється об'єктивними причинами. Вважаємо, що спеціальний правовий статус нерозривно пов'язаний із спеціальною правосуб'єктністю, для набуття якої закон встановлює додаткові умови. Підвищені вимоги (у вигляді додаткових умов настання спеціальної трудової правосуб'єктності)

встановлюються законодавцем виключно з об'єктивних причин, пов'язаних з характером роботи, умовами праці та ін. Тому, вважаємо, існування спеціального правового статусу працівника, як і існування необхідної для його виникнення спеціальної трудової правосуб'єктності, обумовлюється тільки об'єктивними причинами.

У науці трудового права існує думка про те, що спеціальний правовий статус носить «додатковий» характер. Стверджується, що спеціальний правовий статус працівника не є повністю самостійною категорією. Він існує одночасно із загальним правовим статусом працівника і на додаток до нього [28, с.304]. Визнаючи в цілому справедливість цього вислову, відзначимо, що в чистому вигляді такі міркування більше застосовні до категорії спеціальної трудової правосуб'єктності працівника, яка дійсно існує на додаток до загальної правосуб'єктності, розширюючи і доповнюючи її. Що ж до спеціального трудового статусу працівника, то він може не тільки доповнювати, але і звужувати межі загального правового статусу працівника як суб'єкта трудового права. Так, наприклад, набуваючи спеціального правового статусу працівника поліції, громадянин позбавляється права на організацію і участь у страйку для захисту своїх трудових прав.

У зв'язку з цим вважаємо за потрібне внести деяке уточнення до характеристики спеціального правового статусу працівника, поданої у сучасній науковій літературі. Спеціальний правовий статус працівника існує разом із загальним правовим статусом працівника, розширюючи або звужуючи його межі. Встановлення правового статусу працівника як суб'єкта трудового права – один із способів правового регулювання трудових і інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

Вважаємо, за необхідне закріплення у загальній частині нового Трудового кодексу України норми, яка б чітко й однозначно визначала поняття і структуру правового статусу працівника. Як елементи правового статусу працівника необхідне нормативно закріпити: 1) правосуб'єктність; 2) права та обов'язки; 3)

гарантії реалізації прав та обов'язків; 4) юридичну відповідальність за скоєні правопорушення.

Таким чином, спеціальний правовий статус працівника характеризується, насамперед, наявністю спеціальної трудової правосуб'єктності працівника, реалізація якої спричиняє набуття працівником трудових прав і обов'язків, що відрізняються своїм специфічним змістом, виконання яких забезпечується спеціальними юридичними гарантіями (і в певних випадках – додатковими заходами відповідальності).

Вважаємо, що в нормативному порядку слід закріпити коло працівників, які мають спеціальний правовий статус. До таких працівників у науковій літературі пропонується віднести: осіб, які працюють зі шкідливими або важкими умовами праці; осіб, зайнятих на роботах з особливим характером праці; керівників підприємств (установ організацій); працівників, які підкоряються дисциплінарним статутам; осіб, які постраждали від Чорнобильської АЕС; інвалідів; неповнолітніх; осіб, обтяжених сімейними обов'язками, і деяких інших працівників [22, с.304].

Правовий аналіз вказаної позиції дозволяє зробити такі висновки. На наш погляд, не цілком доцільно відносити до категорії працівників осіб, які мають спеціальний правовий статус і правове регулювання праці яких диференціюється за суб'єктивними ознаками, а саме: осіб, які постраждали від Чорнобильської АЕС; осіб з інвалідністю; неповнолітніх; осіб, обтяжених сімейними обов'язками, та ін. Більше того, не всі працівники, чия праця диференціюється за об'єктивними підставами (сезонні працівники, надомники, працівники в місцевостях з особливими кліматичними умовами та ін.), можуть бути віднесені до працівників із спеціальним правовим статусом.

Як було вказано раніше, спеціальний правовий статус працівника характеризується наявністю у працівника специфічних трудових прав і обов'язків. А правове регулювання праці згаданих вище осіб характеризується встановленням для них тільки додаткових гарантій реалізації їх прав, без

покладання на них специфічних прав і обов'язків. Крім того, для набуття трудової правосуб'єктності вказані особи не потребують додаткових підстав.

Водночас, слід зазначити, що встановлення додаткових гарантій реалізації трудових прав для окремих категорій фізичних осіб також накладає свій відбиток на зміст правового статусу таких працівників. Так, наприклад, право вагітної жінки, відповідно до медичного висновку, на зниження норми виробітку або переведення на легшу роботу без зменшення заробітку, як додаткова гарантія права на безпечні і здорові умови праці, а також інші гарантії значним чином впливають на фактичне становище таких жінок у системі правовідносин у сфері трудового права. І така відмінність правового положення окремих категорій працівників, на нашу думку, має знайти своє відбиття в термінологічному арсеналі трудового права.

А.І. Цепін пропонує поділ галузевого статусу на загальний, спеціальний і локальний. Загальний статус – це статус працівника, закріплений у Кодексі законів про працю. Спеціальні правові статуси окремих категорій працівників виділяються за об'єктивними критеріями, обумовленими диференціацією правового регулювання праці працівників певних професій, галузей, а також статтю, віком і іншими критеріями. Локальний правовий статус показує конкретизацію умов праці в окремій організації [23, с.115-117]. Названий автор заглиблює диференціацію правового статусу працівника, що є не цілком доцільним. Під категорією спеціального правового статусу А.І. Цепін об'єднує правовий статус всіх працівників, регулювання праці яких будь-яким чином відрізняється від загальних норм, що є, на нашу думку, не достатньо обґрунтованим.

У зв'язку з цим заслуговує на увагу думка Л.Х. Саакяна, який відзначає, що відмінності в сукупності прав і обов'язків за ознакою статі, віку, роду занять, особливостей умов праці та ін. не утворюють спеціальних правових статусів робочих, жінок, молоді та ін. Відмінності в правах і обов'язках, пільгах і перевагах окремих груп робочих і службовців у сфері трудових відносин обумовлені явищем диференціації, що становить одну з особливостей

нормативних актів у трудовому праві [24, с.6]. Погоджуючись у цілому з цим твердженням, вважаємо, що в нинішніх умовах диференціація правового регулювання праці становить чи не найголовнішу відмітну особливість нормативно-правових актів трудового права, і це має бути підтверджено в термінології трудового права і в трудовому законодавстві України.

Б.К. Бегічев виділяє також груповий статус, використовуючи як параметри стать, вік та ін. [25, с.9]. Цей підхід є досить цікавим. Насправді, віднести статус неповнолітніх, осіб з інвалідністю, осіб, що постраждали від Чорнобильської катастрофи, та інших осіб до спеціального правового статусу працівника складно, оскільки правове регулювання праці таких громадян не передбачає покладання на них специфічних прав і обов'язків. Проте трудовий статус таких осіб виражає певні групові особливості вказаних категорій працівників.

У зв'язку з викладеним вище пропонуємо введення до термінологічного арсеналу трудового права правової категорії «особливий правовий статус», в основі якого лежатимуть суб'єктивні групові особливості фізичних осіб або характеру роботи.

Особливий правовий статус неповнолітніх, осіб з інвалідністю, вагітних жінок, сезонних працівників і інших осіб не передбачає наявності спеціальної трудової правосуб'єктності (тобто наявності особливих здатностей до трудової діяльності). Особливий трудовий статус таких осіб передбачає лише встановлення додаткових гарантій для реалізації трудових прав, що входять до змісту загального правового статусу працівника.

Умовою набуття загального правового статусу працівника є досягнення віку настання загальної трудової правосуб'єктності.

У статті 188 КЗпП України зазначається, що допустимим є прийом на роботу осіб, які досягли шістнадцяти років. Тобто, потрібно вважати, що саме з шістнадцяти років настає загальна трудова правосуб'єктність. Водночас, з відома батьків, допускається праця осіб, які досягли п'ятнадцяти років і, у вільний від навчання час, праця осіб з чотирнадцяти років [7, ст. 188].

Враховуючи такі нормативні приписи, можна зробити висновок, що трудова правосуб'єктність працівника виникає саме з 14 років, але не в повному обсязі, що компенсується встановленням додаткових юридичних фактів, необхідних для реалізації трудової правосуб'єктності працівника віком від 14 до 16 років.

Таким чином, загальну трудову правосуб'єктність працівника, залежно від її обсягу, можна поділити на повну і неповну.

Загальна трудова правосуб'єктність працівника у повному обсязі настає з шістнадцяти років і включає можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці.

При неповній трудовій правосуб'єктності працівника обмежується такий елемент її структури, як «можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці». Безумовно, ніхто не має права позбавляти людину конституційного права заробляти гроші «працею, яку вона вільно обирає, або на яку вільно погоджується» [26, ст.43]. Але крім вільного волевиявлення, при неповній трудовій правосуб'єктності працівника, потрібні додаткові чинники для її реалізації. До таких чинників можна віднести таке: пропонована робота має відноситися до видів легкої роботи, такої, що не завдає шкоди здоров'ю; передбачена робота виконуватиметься тільки у вільний від навчання час і не порушуватиме процесу навчання; на укладання трудового договору з неповнолітньою особою, яка досягла 14-річного віку, одержана письмова згода одного з батьків (або особи, яка їх заміняє). Вважаємо, що правовий статус працівників, які мають неповну трудову правосуб'єктність, має визначатися як особливий трудово-правовий статус неповнолітніх.

Особливі проблеми виникають з правовою регламентацією трудової діяльності малолітніх. Чинний КЗпП України обходить стороною це питання. Проте на практиці праця малолітніх осіб нерідко застосовується в шоу-бізнесі, при зйомках кінофільмів та ін. Таким чином, праця малолітніх осіб, які не досягли чотирнадцяти років, фактично виявилася вилученою зі сфери цивілізованих трудових правовідносин.

На цю проблему звернули увагу розробники проекту нового Трудового кодексу України і, можна сказати, успішно впоралися з її усуненням. Так, частина 5 статті 20 Проекту визначає, що в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних і інших творчих організаціях вирішується з письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх заміняє, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших витворів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їх здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою [27, ст.20].

Вважаємо цілком виправданим і навіть необхідним нормативне закріплення у трудовому законодавстві окремих видів трудової діяльності, до яких можуть залучатися малолітні особи, які не досягли чотирнадцяти років. Оскільки, якщо застосування праці таких осіб реально існує на практиці в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних і інших творчих організаціях, то застосування такої праці має здійснюватися з урахуванням всіх соціально-правових гарантій, встановлених трудовим законодавством.

У зв'язку з юридичною кваліфікацією трудової діяльності малолітніх виникають значні труднощі. Адже, якщо вони можуть бути працівниками (нехай навіть і в обмеженій сфері діяльності), то це означає, що вони мають правосуб'єктність працівника. Водночас, говорити про таку правосуб'єктність, хоча б, як про неповну, не є можливим, оскільки її межі дуже обмежені.

У науці трудового права існують різні погляди щодо цієї проблеми. Так, В.М. Скобелкін заперечує існування особливого різновиду трудової правосуб'єктності малолітніх і визначає її як появу або наявність окремих елементів правосуб'єктності [28, с.160]. Ця позиція є досить спірною, з урахуванням того, що трудова правосуб'єктність працівника є єдиною властивістю особи, яка визначає його здатність виступати суб'єктом трудового

права. І якщо особа здатна бути працівником як суб'єктом трудового права, то ця особа має здатність до такого виду трудової діяльності, трудову праводієздатність (здатність мати, набувати і здійснювати трудові права й обов'язки) і деліктоздатність (здатність відповідати за трудові правопорушення), тобто всі елементи правосуб'єктності працівника.

Водночас, така правосуб'єктність малолітніх відрізняється великою специфікою. І, насамперед, ця специфіка виявляється у тому, що за малолітніми, які не досягли чотирнадцяти років, визнається можливість реалізовувати свої здатності тільки до одного виду трудової діяльності – до художньо-артистичних виступів. Таким чином, сфера застосування такої правосуб'єктності є вкрай вузькою: особи, які не досягли віку 14 років, не можуть укладати трудові договори, пов'язані з реалізацією здатностей до інших видів трудової діяльності, окрім тих, які пов'язані зі сферою мистецтва.

Не можна, на наш погляд, заперечувати наявність трудової правосуб'єктності у малолітніх осіб, які займаються на відшкодувальній основі художньо-артистичною діяльністю. Але, водночас, можна стверджувати, що така правосуб'єктність малолітніх всього лише виняток із загального правила про початок трудової правосуб'єктності працівника. Проте, це зовсім не зменшує самостійного характеру такої правосуб'єктності, у зв'язку з чим, на нашу думку, її не можна відносити до неповної правосуб'єктності працівника.

У цьому питанні ми схильні погодитися з думкою Б.К. Бегічева, який писав про окремі прояви трудової правоздатності малолітніх, називаючи її винятковою правоздатністю [29, с.154-155].

Отже, на наш погляд, необхідно виділити як окремий різновид трудової правосуб'єктності працівника виняткову правосуб'єктність малолітніх, під якою слід розуміти можливість осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, що допускається трудовим законодавством, при дотриманні певних умов, виконувати трудові функції, пов'язані з реалізацією здатності до художньо-артистичної діяльності.

Специфічний характер правосуб'єктності малолітніх осіб, безумовно, накладатиме свій відбиток на їх правовий статус, який також має бути позначений як самостійна правова категорія – виняткового трудовправового статусу малолітніх працівників.

Трудова правосуб'єктність, виступаючи як елемент змісту правового статусу працівника, є умовою, передумовою набуття останнім трудових прав і обов'язків, тобто необхідною умовою набуття правового статусу працівника. Диференціація правосуб'єктності працівника впливає на зміст правового статусу, який набувається працівником.

Вважаємо за необхідне розрізняти такі види правосуб'єктності працівника як загальна, спеціальна і виняткова правосуб'єктність малолітніх. Загальна правосуб'єктність, у свою чергу, може бути поділена на повну (з 16-ти років) і неповну (з 14-ти років).

Диференціація правосуб'єктності працівника дозволяє виділити такі види правового статусу працівника: загальний правовий статус, спеціальний правовий статус, особливий правовий статус і винятковий правовий статус малолітніх працівників.

На наш погляд, всі відмінності в правовому регулюванні праці конкретного працівника враховує його індивідуальний трудовправовий статус. Як відзначає О.Ф. Скакун, індивідуальний правовий статус є статусом особи, як індивіда, що є персоніфікованими правами й обов'язками в їх конкретних природних і набутих здібностях і особливостях (стать, вік, сімейний стан, стан здоров'я та ін.). Він відрізняється рухливістю: змінюється відповідно до тих змін, які відбуваються в житті людини [30, с.413].

Враховуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що індивідуальний правовий статус працівника включає два елементи: статичний і динамічний. Перший елемент містить у собі складові загального трудового статусу працівника, передбачені КЗпП України. Цей елемент, у більшості, є універсальним. Другий же елемент – динамічний, здатний трансформуватися,

конкретизуючи індивідуальний правовий статус конкретного працівника залежно від різних об'єктивних і суб'єктивних чинників.

Таким чином, дослідження особливостей диференціації трудової правосуб'єктності як підстави класифікації правового статусу працівника дозволяє зробити висновки і пропозиції, спрямовані на вдосконалення правового регулювання статусу працівника у сучасних умовах.

По-перше, трудова правосуб'єктність працівника може бути диференційована на загальну, спеціальну і виняткову правосуб'єктність.

По-друге, як самостійну правову категорію слід визнати виняткову правосуб'єктність, під якою доцільно розглядати можливість осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, при дотриманні певних умов, виконувати трудові функції, пов'язані з реалізацією здатності до художньо-артистичної діяльності, що допускається трудовим законодавством.

По-третє, загальна трудова правосуб'єктність працівника може бути поділена на повну і неповну трудову правосуб'єктність. При неповній трудовій правосуб'єктності працівника обмежується такий елемент її структури, як «можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці»: крім вільного волевиявлення, при неповній трудовій правосуб'єктності працівника потрібні додаткові чинники для її реалізації.

По-четверте, диференціація правосуб'єктності працівника дозволяє виділити наступні види правового статусу працівника: загальний правовий статус, спеціальний правовий статус, особливий правовий статус і винятковий правовий статус малолітніх працівників.

По-п'яте, всі відмінності в правовому регулюванні праці конкретного працівника враховує його індивідуальний трудово-правовий статус, який включає статичний елемент (ознаки загального трудового статусу працівника, передбачені у КЗпП) і динамічний елемент, який може включати спеціальний правовий статус, особливий правовий статус і винятковий правовий статус працівника, конкретизуючи правове становище окремого працівника.

Література:

1. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х.: Одиссей, 2001. – 512с.
2. Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. – СПб., 1994.
3. Общая теория советского права / Под ред. С.Н. Братуся, И.С. Самощенко. – М.: Юрид. лит., 1966. – 491 с.
4. Пхаладзе В.В. Соотношение правоспособности и субъективного права. – Ученые записки ВНИИ СЗИ. – 1968. – Вып.14. – С.68
5. Кульбарисова Ф.З. К вопросу о трудовой правосубъектности граждан / Ф.З. Кульбарисова // Сб. научных трудов Свердловского юр. Института. – Вып. 10. – Уфа, 1970. – С.114.
6. Ярошенко О. Правовий статус сторін трудових правовідносин: Автореферет дис... канд.юр.наук / О. Ярошенко. – Харків, 1999. – 16с.
7. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
8. Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.1: Общая часть /Под ред. Е.Б.Хохлова, СПб: Изд-во С.-Петербургского университета, 1996. – 573с.
9. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М.: Юрид. издат. Мин. Юстиции СССР, 1948.
10. Ананьева К.Я. Правовое регулирование труда медицинских работников. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. – Л., 1968. – 18с.
11. Про державну службу: Закон від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
12. Красюк Т.В. Правове регулювання робочого дня і робочого часу науково-педагогічних працівників. – В зб. Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції, м. Харків, 19 – 20 травня, 2003 р. – Харків: Українська асоціація

фахівців трудового права, Національний університет внутрішніх справ, 2003. – С.154-157.

13. Гриця Т.Г. Особливості нормування праці професорсько-викладацького складу відомчих закладів освіти / Т.Г. Гриця. – В зб. Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції, м. Харків, 19 – 20 травня, 2003 р. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Національний університет внутрішніх справ, 2003. – С.141-150.

14. Ярошенко О.М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці / О.М. Ярошенко. – В зб. Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції, м. Харків, 19 – 20 травня, 2003 р. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Національний університет внутрішніх справ, 2003. – С.51-56.

15. Киселёв И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. – М.: изд-во НОРМА, 2001. – 384с.

16. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права / О.В. Смирнов. – М.: «Юридическая литература», 1977. – 215 с.

17. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Ученик для вузов / И.Я. Кисилев. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА* М., 1998 – 263 с.

18. Трудовое право России: учебник для вузов / Отв. ред. проф. Р.С. Лифшиц, проф. Ю.П. Орловский. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 480с.

19. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Видання третє, перероб. та доповн. / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2002. – 528 с.

20. Венедиктов В.С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки / В.С. Венедиктов. – В зб. Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції, м. Харків, 19 – 20 травня, 2003 р. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Національний університет внутрішніх справ, 2003. – С.6-14.

21. Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.1: Общая часть /Под ред. Е.Б.Хохлова, СПб: Изд-во С.-Петербургского университета, 1996. – 573с.
22. Гуславський В.С Проблеми визначення правового статусу працівника як суб'єкта трудового права // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – 2008. - №12. - с.300-306.
23. Цепин А.И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих / А.И. Цепин. -М.: Наука, 1980.
24. Саакян Л.Х. Правовое положение рабочих и служащих в сфере трудовых отношений. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1982.
25. Бегичев Б.К. Рабочие и служащие как субъекты советского трудового права. Автореф. дисс. ... докт. юрид. наук. / Б.К. Бегичев. - М., 1975.
26. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – Ст.141.
27. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 №1658. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511
28. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. – 372с.
29. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев. – М.: Юр.лит., 1972. – 245с.
30. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник / О.Ф. Скакун. – Х.: Одиссей, 2000. – 615с.

Котова Л.В. Дифференциация трудовой правосубъектности как основание классификации правового статуса работника. - Статья.

В статье проведен анализ современных научных взглядов, соответствующих нормативно-правовых актов по определению связи между дифференциацией трудовой правосубъектности и видами правового статуса работника. Проанализированы общая, специальная и исключительная правосубъектность как виды трудовой правосубъектности работника.

Определено, что исключительная правосубъектность, является самостоятельной правовой категорией, которую целесообразно рассматривать как возможность лиц, достигших четырнадцатилетнего возраста, при соблюдении определенных условий, выполнять трудовые функции, связанные с реализацией способности к художественно-артистической деятельности, которая допускается трудовым законодательством. Разработаны конкретные предложения в новый Трудовой Украины по определению и закреплению видов трудовой правосубъектности работника.

Ключевые слова: трудовая правосубъектность работника; способность к трудовой деятельности; общая, специальная и исключительная правосубъектность работника; общий правовой статус, специальный правовой статус, особенный правовой статус и исключительный правовой статус малолетних работников.

Kotova L. Differentiation of labor personality as the basis of classification of legal status of employee. - Article.

The article analyzes the current scientific opinions, relevant laws and regulations to determine the connection between the differentiation of legal work and legal status of employees. Common, special and exceptional personalities as types of labor personality of employee were analyzed. It is determined that exceptional personality is a separate legal category which should be considered as an opportunity to persons who have not attained the age of fourteen, under certain conditions, to perform labor functions related to the implementation of the capacity for artistic activities that are allowed by labor law. Concrete proposals for new Labor Code of Ukraine regarding the definition and types of legal personality of employee were developed.

Key words: labor personality of employee, ability to labor activity, common, special and exceptional personality of employee; common legal status, special legal status, and exceptional legal status of young workers.