

**ТРУДОВА ПРАВОЗДАТНІСТЬ ОСІБ ІЗ ЗНИЖЕНОЮ ПРАЦЕЗДАТНІСТЮ**

*Разграничивается трудовая правоспособность относительно права на труд и трудовая правоспособность относительно права на работу. Указанными утверждениями автор дает направление решения дискуссионного вопроса в трудовом праве: когда возникает трудовая правоспособность?*

*In this article an author marks that it follows to distinguish a labour legal capacity in relation to a right to work and labour legal capacity in relation to a right on work. An author gives direction of decision of debatable question the indicated assertions in a labour right: when is a labour legal capacity?*

Право на працю – природне, невід’ємне право кожної людини. Про природний характер даного права свідчить те, що для того, аби жити принаймні потрібно їсти й одягатися. Їжа та одяг забезпечує саме буття людини. Однак для цього необхідно працювати. Така праця є необхідною, закономірною<sup>1</sup>. Але людина завжди намагається проявити себе як істота соціальна, і не тільки. Кожний хоче бути особистістю. І як слушно зауважив Прокопенко, щастить тому, хто наділений якимось визначним талантом: має гарну зовнішність, володіє красивим співучим голосом, досяг визначних спортивних успіхів тощо. Переважна більшість людей може проявити себе як особистість тільки завдяки праці: майстерність у виконанні певної роботи, професіоналізм, що набувається роками та ін.<sup>2</sup>

Держава, визнає дане право і закріплює його в Основному Законі. Однак володіти правом на працю ще не означає його реалізувати. Для цього недостатньо лише констатації факту наявності у людини права на працю.

Людина може реалізувати право на працю, вступаючи в різні правовідносини та суспільні відносини, не врегульовані правом. Для цього людині не потрібно володіти якимись спеціальними властивостями. А для вступу у різного роду правовідносини людині їх необхідно мати. Зокрема, передумовою вступу в трудові правовідносини є наявність у особи трудової праводієздатності.

Категорія трудової правоздатності була предметом дослідження великого кола науковців, як українських, так і російських – Н.Г. Александрова, Б.К. Бегичева, Е. Бондаренко, В. Костока, О.Я. Орловського, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка та ін. Однак питання дослідження трудової правоздатності не втрачає своєї актуальності і сьогодні, більше того, воно є досить дискусійним.

Поняття трудової правоздатності у трудовому законодавстві не дістало прямого відображення. Можна й зараз повторити сумні слова Б.К. Бегичева про те, що полное умолчание о категории правоспособности граждан не является достосинством действующего трудового законодательства<sup>3</sup>. Як слушно зазначає О.Я. Орловський, відсутність законодавчого визначення не применшує значення трудової правоздатності як необхідної частини суспільно-юридичної властивості суб’єкта трудових правовідносин<sup>4</sup>. Хоча законодавець нам вказує на зміст загальної правоздатності та цивільної зокрема. Ототожнювати з трудовою їх не потрібно, однак проаналізувати необхідно.

Зміст загальної правоздатності визначається Конституцією України, відповідно до якої людина є правоздатною з моменту народження і до смерті. Тобто здатність мати право у людини виникає з моменту народження. Цивільна правоздатність також виникає з моменту народження і припиняється зі смертю громадянина і, що особливо важливо, на її зміст і обсяг не впливає стан здоров'я людини. Відповідно до ст. 25 ЦК України здатність мати цивільні права і обов'язки мають усі фізичні особи. Отже, законодавець щодо загальної правоздатності та цивільної зокрема є одностайний стосовно моменту її виникнення та припинення: відповідно народження та смерть людини.

Що ж стосується трудової правоздатності, то одностайності думок тут існувати й не може, оскільки законодавець, не надавши визначення трудової правоздатності, залишив таку роботу науковцям. Тому питання дослідження визначення і змісту трудової правоздатності, моменту виникнення було й залишається актуальним та дискусійним. Розглянемо деякі думки науковців з даного приводу.

Так, група вчених вказує, що правоздатність є специфічною властивістю особи, явищем, що не залежить від волі та свідомості цієї особи<sup>5</sup>. В. Прокопенко, наприклад, вважає, що трудова правоздатність виникає, як правило, з 16-річного віку<sup>6</sup>. Поділяє таку ж точку зору і Б.Бегичев<sup>7</sup>. Власне, слід наголосити на тому, що в теорії радянського трудового права практично загально визнаним було положення про те, що трудова правоздатність і трудова дієздатність єдині, нероздільні<sup>8</sup>. Зокрема, на думку Н.Г. Александрова, трудова правоздатність і дієздатність на відміну від цивільної правоздатності і дієздатності становить єдину властивість, що надана радянським правом фізичній особі<sup>9</sup>. Як вказується в одному з підручників російського трудового права, жодна з норм трудового права взагалі не дає підстав для якої-небудь, навіть відносної автономії в трудовій правосуб'єктності її складових – правоздатності і дієздатності<sup>10</sup>. Загалом велика кількість науковців стверджують, що трудова правоздатність та дієздатність настають одночасно з настанням певного віку<sup>11</sup>. З цього приводу М.В. Лушнікова та А.М. Лушников зазначають, що єдність трудової правоздатності та дієздатності зумовлена особистим (особистісним) критерієм (критерієм) трудового правовідношення<sup>12</sup>.

Ми ж дозволимо собі не погодитися з думками цих науковців. Справа в тому, що визнаючи за людиною право на працю, законодавець одразу вказує на носія даного права. Тобто тільки людина є носієм права на працю, відповідно вона є правоздатною. Адже правоздатність у буквальному розумінні, – це здатність мати права. Тому, якщо вже законодавець визнав за людиною право на працю, то говорить, що вона є неправоздатною (стосовно трудової правоздатності) – безглуздо. Конституційне формулювання права на працю не дає підстав для твердження, що здатність бути носієм права на працю людина може здобути із досягненням певного віку. Законодавець, вказуючи, що кожний має право на працю, має на увазі, що і новонароджена дитина, і особа похилого віку мають право на працю.

При цьому наголосимо, що природа права на працю подвійна: конституційно закріплено як право на працю, так і право на роботу. Право на працю – природне, невідчужуване, невід'ємне право людини, яке не залежить від віку, статі, громадянства, стану здоров'я та ін. Право на працю включає право на роботу як категорію фактичну. Право на роботу – надане державою право, яке набувається із досягненням певного віку і залежить від громадянства, статі, стану здоров'я людини та інших, обумовлених законодавством чинників. Причому право на роботу, закріплене у Конституції України, вживається у розумінні роботи як юридичної

категорії. Тому і реалізація права на працю та права на роботу відрізнятиметься за своєю суттю. Отже, слід розрізнити правоздатність з приводу права на працю та правоздатність з приводу права на роботу.

Визнаючи кожну людину працездатною, держава визнає її і правоздатною (стосовно права на працю). Людина, яка володіє здатністю до роботи в юридичному, а не фактичному розумінні, є правоздатною щодо права на роботу. Однак не кожну людину держава визнає здатною до роботи. Здатність до роботи пов'язується як з віком, статтю, так і зі станом здоров'я людини та іншими передбаченими законодавством чинниками. При цьому, визнаючи людину непрацездатною, держава все ж таки визнає її правоздатною щодо права на працю, однак щодо права на роботу – ні.

Категорія правоздатності, на нашу думку, не вказує на конкретний перелік прав, якими володіє людина. Правоздатність – це лише здатність мати права та нести обов'язки, а не конкретні права та обов'язки. Тобто наголос у понятті «правоздатність» робиться не на праві, а на здатності. Тому дозволимо собі не погодитися з точкою зору тих науковців, які підкреслюють, що юридичний зміст правоздатності утворюють права й обов'язки, які є передумовою участі громадян у правовідносинах<sup>13</sup>. На нашу думку, здатність мати права – це ще не саме правоволодіння, а тим більше не правореалізація. Тому доводи вчених, які вважають, що навіщо людині мати права, якщо вона не може їх реалізувати<sup>14</sup>, у жодному разі не стосуються правоздатності. Напевно тут необхідно вказати на ототожнення правоздатності з правовим статусом. Тому правоздатність як здатність мати право на працю – безумовна властивість суб'єкта трудових правовідносин. Особа із зниженою працездатністю, як і будь-яка інша людина, є правоздатною.

Серед науковців-трудоників ми не знайшли тих, які б поділяли трудову правоздатність на правоздатність щодо права на працю та правоздатність щодо права на роботу. А таке розмежування правоздатності пояснило б дискусію між науковцями з приводу моменту виникнення трудової правоздатності й, можливо, вирішило б спір. Адже вчені-трудоники поділилися на дві групи, одна з яких вважає, що категорія правоздатності й дієздатності у трудовому праві є універсальною та виникає з досягненням встановленого законодавством віку, інша ж – вказує на те, що трудова правоздатність виникає з моменту народження, є однаковою для всіх та властива саме людині. Як бачимо, вчені говорять про різну правоздатність. Перша група науковців наголошує на праві на роботу, яке дійсно виникає з моменту досягнення певного віку, що й визначається законодавством. Тому така правоздатність як здатність мати право на роботу виникає одночасно із трудовою дієздатністю. Друга група вчених говорить про право на працю в загальному розумінні, що, дійсно, виникає з моменту народження. Тому й трудова правоздатність, за доводами цієї групи вчених, виникає з моменту народження.

Саме правоздатність як здатність мати право на роботу дає змогу виявити людину в новій якості – як суб'єкта трудового права. Правоздатність як здатність мати право на працю є передумовою виникнення правоздатності як здатності до роботи (ми хочемо наголосити на тому, що, якщо людину не наділено правом на працю, то й правом на роботу вона наділена бути не може). За своєю суттю правоздатність у розумінні здатності мати право на працю є невідчужуваною, позбутися її неможливо, як і неможливо обмежити. Тому не можемо підтримати точки зору, зокрема Бондаренко Е., яка вказує на обмеження правоздатності<sup>15</sup>, хоча обґрунтувати таку її позицію можна з огляду на те, що ми розрізняємо право-

здатність до права на працю та до права на роботу. Е. Бондаренко, на нашу думку, якраз говорить про правоздатність як про здатність мати право на роботу, хоча не розмежовує дані категорії.

Хочемо додати, що саме правоздатність як здатність мати право на роботу та трудова дієздатність є універсальними категоріями. Нагадаємо, що право на роботу – надане державою право, яке набувається із досягненням певного віку і залежить від громадянства, статі, стану здоров'я людини та інших, обумовлених законодавством чинників. Отже, саме від таких чинників і залежить вказана нами правоздатність.

Особи із зниженою працездатністю володіють правом на працю на рівні з іншими, що випливає із змісту ст. 21 Конституції України. На нашу думку, як значалося, право на працю має подвійну природу: власне право на працю і право на роботу. Тому особи із зниженою працездатністю є правоздатними щодо права на працю. При цьому вказана категорія осіб матиме особливості правоздатності як здатності мати право на роботу. Оскільки остання правоздатність та трудова дієздатність є універсальними категоріями, то такі особливості будуть притаманні й трудовій правоздатності осіб із зниженою працездатністю.

Отже, на основі вищевикладеного можна дійти висновку, що трудова правоздатність – здатність мати трудові права й обов'язки. В трудовій правоздатності слід виокремлювати правоздатність щодо права на працю та правоздатність щодо права на роботу. Саме правоздатність як здатність мати право на роботу дає змогу виявити людину в новій якості – як суб'єкта трудового права. Правоздатність як здатність мати право на працю є передумовою виникнення правоздатності як здатності до роботи. Правоздатність як здатність мати право на роботу та трудова дієздатність є універсальними категоріями.

**1. Процевський О.** Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // *Право України*. – 1999. – № 6. – С.101–103. **2. Прокопенко В.І.** Трудове право України: Підручник. – Х., 2002. – 528 с. **3. Бегичев Б.К.** Трудовая правоспособность советских граждан. – М., 1972. – 248 с. **4. Орловський О.Я.** Трудовая правосуб'єктність як передумова вступу у трудові правовідносини // *Науковий вісник Чернівецького університету*. – 2001. – Вип. 103. Правознавство. – С. 49–51. **5. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка.** – К., 2004. – 544 с. **6. Прокопенко В.І.** Трудовий договір і трудові правовідносини. – К., 1971 – 186 с. **7. Трудове право: Енциклопед. словарь.** – М., 1979. **8. Александров Н.Г.** Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. – М, 1961. – С. 236–237; **Пашерстник А.Е.** Право на труд. – М., 1951. – С. 28. **9. Александров Н.Г.** Цит. праця. – 270 с. **10. Курс российского трудового права : в 3-х т. Т.1. Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова– СПб., 1996. – 573 с. 11. Советское трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. В.С. Андреева, В.И. Толкуновой; В.С. Андреев, С.А. Глошапов, А.И. Шебанова и др. – М., 1987. – 511 с. 12. Лушикова М.В., Лушиков А.М. Очерки теории трудового права. – СПб., 2006. – 940 с. 13. Орловський О.Я. Цит. праця. – С. 49–51. 14. Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // *Журнал российского права*. – 2003. – № 1; Костюк В. Трудовая правосуб'єктність як основна правова властивість суб'єктів трудового права // *Підприємництво, господарство, право*. – 2005. – № 8. – С. 36. 15. Бондаренко Э.Н. Цит. работа.. – С. 61–69.**