

УДК 349.2

СТРУКТУРА ТРУДОВОЇ ДІЄЗДАТНОСТІ В УМОВАХ НОВОЇ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Вавженчук С. Я.,

*професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, доцент*

Протягом останніх десятиліть динаміка правового поля настільки висока, що створений нормативно-правовий масив не завжди сприяє розвитку основоположних засад трудового права. В умовах такої трудо-правової трансформації базовим завданням є подолання вузького горизонту трудового законодавства, що дозволить вирішити не лише нагальні, але й латентні правові проблеми, пов'язані із розумінням структури трудової дієздатності.

До того ж наука трудового права та законодавець продовжують знаходитися у пошуку «ідеального образу» структури трудової дієздатності. Саме тому окреслений стан існуючого блоку проблем правового характеру та наявні дискусії з приводу розуміння структури трудової дієздатності спричиняють потужний імпульс до нових перспектив через призму наукової розвідки.

Трудова дієздатність визначається як здатність особи своїми діями набувати та здійснювати належні їй трудові права та створювати, виконувати трудові обов'язки. При цьому зауважимо, що у доктрині трудового права не існує єдиного розуміння трудової дієздатності.

Усе це разом узятє примушує звернутися до розгляду питання щодо структури трудової дієздатності. Суб'єкти трудового права у силу трудової дієздатності здатні реалізовувати наявні регулятивні трудові права. Наприклад, працівник в силу ст. 21 КЗпП може укласти трудовий договір. При цьому не можна забувати й той факт, що суб'єкт трудового права здатний реалізовувати й іншого роду трудові права, зокрема він може вимагати захисту порушеного трудового права. Отже, було б помилковим вважати, що трудова дієздатність у цьому ключі є неподільним атомом, адже в силу наведених аргументів слід виділити дві складові трудової дієздатності.

По-перше, це здатність суб'єкта трудового права своїми діями набувати та здійснювати належні йому регулятивні трудові права та створювати, виконувати регулятивні трудові обов'язки (*трудова регулятивна дієздатність*).

По-друге, це здатність суб'єкта трудового права своїми діями набувати та здійснювати належні йому охоронні трудові права (*трудова охоронна дієздатність*). Зокрема, суб'єкт трудового права може здійснити право на звернення до Конституційного Суду України, чим реалізує право на преве-

нтивну охорону трудових прав працівників. У межах трудової охоронної дієздатності потерпіла особа може здійснювати право на захист трудових прав. Відповідне здійснення права на захист реалізується у межах двох форм захисту трудових прав: юрисдикційної та неюрисдикційної. Так, в межах юрисдикційної форми захисту трудових прав потерпіла особа може вимагати застосування способів, заходів, засобів захисту порушеного трудового права або заходів відповідальності у комісії по трудових спорах, суду, державних органів влади тощо. Натомість у межах неюрисдикційної форми захисту трудових прав потерпіла особа може здійснювати власну поведінку активного або пасивного типу, спрямовану на відновлення порушеного суб'єктивного трудового права або поновлення попереднього правового становища. Наприклад, потерпіла особа може своїми діями або пасивною поведінкою реалізувати заходи, засоби самозахисту.

При цьому підкреслимо, що до охоронної трудової дієздатності не включається здатність порушника трудових прав *зазнавати* наслідків заходів примусу, що існують у трудовому праві. Вказане спричинене тим, що цей блок включається до трудової охороноздатності, про яку буде зазначено нижче. По суті мова йде про те, що суб'єкт трудового права, що порушив суб'єктивне трудове право іншої особи, виконує охоронний обов'язок виходячи з окремої правосуб'єктної підстави, якою є трудова охороноздатність.

Виникнення трудової дієздатності працівника законодавець ставить у залежність від його віку. Втім КЗпП України не містить чіткої диференціації трудової дієздатності. Не розхитуючи сутність нормативного та доктринального розуміння трудової дієздатності, можливо виділити часткову трудову дієздатність фізичної особи, яка, у свою чергу, містить два підвиди: а) з 14 р. до 15 р.; б) з 15 до 16 р., неповну трудову дієздатність (з 16 до 18 р.) та повну трудову дієздатність, що настає з 18 р.

Підсумовуючи слід констатувати, що мета цієї роботи досягнута, адже здійснено критичний огляд проблем розуміння структури трудової дієздатності, виходячи із аналізу трудо-правової доктрини. Експлікуючи наведене в межах визначених методологічних координат, варто наголосити на тому, що особа може бути суб'єктом охоронних трудових правовідносин лише за умови наявності відповідної правосуб'єктності.

Разом із тим доходимо наступних висновків. По-перше, слід виділити дві складові трудової дієздатності: 1) трудова регулятивна дієздатність як здатність суб'єкта трудового права своїми діями набувати та здійснювати належні йому регулятивні трудові права та створювати, виконувати регулятивні трудові обов'язки; 2) трудова охоронна дієздатність як здатність суб'єкта трудового права своїми діями набувати та здійснювати належні йому охоронні трудові права. По-друге, враховуючи те, що КЗпП України не містить чіткої диференціації трудової дієздатності, варто у проекті ТК України зафіксувати часткову трудову дієздатність фізичної особи, яка, у свою чергу, містить два підвиди: а) з 14 р. до 15 р.; б) з 15 до 16 р., неповну трудову дієздатність (з 16 до 18 р.) та повну трудову дієздатність, що настає із 18 р.