

М. М. Клемпарський

кандидат юридичних наук

Харківський національний університет внутрішніх справ

просп. 50-річчя СРСР, 27, Харків, 61080, Україна

СУТНІСТЬ, ЗМІСТ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗАГАЛЬНОГО ПРАВОВОГО СТАТУСУ СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті розглянуто основні характеристики статусу суб'єкта трудового права (сутність, зміст та особливості). Доведено, що його сутність як правової форми опосередкування основоположного права особи — права на працю полягає у забезпеченні участі особи у трудових правовідносинах.

Ключові слова: загальний правовий статус, суб'єкт трудового права.

Дослідження низки питань, що винесені в назву статті, на думку автора, безпосередньо пов'язані з розв'язанням цілого ряду актуальних завдань сучасної науки трудового права та практики його реалізації, особливо враховуючи гостру необхідність прийняття Трудового кодексу України. Адже особливість трудового права полягає в тому, що в переважній більшості випадків особа, поряд із іншими статусами (громадянина, виборця тощо), володіє статусом суб'єкта трудового права, який буде визначений цим кодексом. У цьому контексті відмітимо, що здавалося б давно вирішені в науці та висвітлені на сторінках наукової літератури питання щодо сутності, змісту та особливостей статусу суб'єкта трудового права, враховуючи оновлення змісту суспільних відносин між державою та особою, виникненням нових форм і видів трудових правовідносин, продовженням реформування вітчизняного законодавства та поглибленням процесів євроінтеграції, процесів глобалізації набувають нового «звучання». Зокрема відмічається, що з появою нових економічних відносин, приміром, безробіття з'явилися нові суб'єкти трудового права (служба зайнятості і безробітний), а також нові суб'єкти соціально-партнерських відносин на рівнях вище підприємства, організації, з'явилися і раніше невідомі суб'єкти вирішення трудових спорів (державна служба по врегулюванню колективних трудових спорів тощо) [1, с. 43]. Саме тому завданням сучасної правової науки, у тому числі і науки трудового права слід вважати постійне врахування змін у суспільних відносинах, в яких беруть участь особи, які є суб'єктами трудового права, реалізуючи у цих відносинах свій статус. До того ж, розвиток науки трудового права та відповідної галузі права повинні бути спрямовані на забезпечення виконання основних положень Конституції України, тих завдань, що поставлені перед державою Президентом України та завдань, що обумовленні входженням України до геополітичних утворень (СНД, Євросоюз) і міжнародних організацій (ООН, СОТ, МОП тощо).

Актуальність звернення уваги на дослідження сутності, змісту та особливостей статусу суб'єкта трудового права, на погляд автора, зумовлена

також і значущістю цього питання практично для всіх учасників суспільних відносин. І це тому, що праця є однією з основних форм реалізації особою її здібностей, сферою її самореалізації, засобом задоволення потреб завдяки отриманій винагороді за свою працю. Наприклад, у фаховій літературі вказується, що тільки завдяки праці люди можуть задовольняти свої матеріальні та моральні потреби, саме тому праця становить єдність двох функцій: засобу до життя і сфери утвердження особи [2, с. 7]. Відповідно, виявлення сучасного розуміння сутності, змісту та особливостей прояву та реалізації статусу особи як суб'єкта трудового права здатне забезпечити як подальше удосконалення правового врегулювання цієї складової буття особи, так і сприяти найбільш повному утвердженню її прав і свобод у цій сфері, що є основним завданням сучасної держави. Звісно, такої держави, яка вважає себе демократичною, соціальною, правовою державою.

Аналізуючи сучасні дослідження питання статусу особи як суб'єкта трудового права, відмітимо, що у наукових працях М. Г. Александрова, М. Д. Бойко, В. К. Бегічева, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, М. І. Іншина, П. Д. Пилипенка, О. І. Процевського, С. М. Прилипка, Є. Б. Хохлова, О. В. Смирнова, Н. М. Хуторян та ряду інших науковців основна увага, як правило, приділяється висвітленню правового статусу в контексті його належності окремим категоріям працівників (наприклад, працівників ОВС чи прокуратури, взагалі державних службовців тощо) або виявленню особливостей цього явища, специфіки реалізації його складових (прав та обов'язків) у конкретних економічних та інших сферах життя суспільства, а також в контексті забезпечення статусу суб'єктів трудового права відповідними гарантіями тощо. Однак щодо одночасного виявлення характеру взаємозв'язку та значення між такими визначальними характеристиками правового статусу суб'єктів трудового, як сутність та зміст, а також виявленні похідних від цього особливостей цього статусу, в такому аспекті наукові дослідження практично відсутні. Хоча завдання по розробці проблематики правового статусу особи як певної комплексної проблеми, важливою складовою якої є питання статусу особи як суб'єкта трудового права, потребує проведення саме системних досліджень і отримання системних результатів.

Саме виходячи із цих міркувань, нами і було визначено мету статті — дослідження сутності, змісту та особливостей статусу суб'єкта трудового права в контексті сучасного розуміння цієї основоположної категорії науки трудового права та відповідної галузі. До завдань, які ми ставимо перед собою, слід віднести: визначення сучасного розуміння поняття «статус суб'єкта трудового права»; виявлення його сутності та змісту як самостійного явища трудового права та складової загального поняття «статус особи»; визначення особливостей статусу суб'єкта трудового права в сучасних умовах реформування правової системи держави та адаптації його до загальноєвропейських стандартів та норм у цій сфері.

Так, аналіз визначень поняття «суб'єкт трудового права», які наводяться щодо нього у науковій літературі, дає підставу вважати що під цим поняттям, як правило, розуміють осіб (фізичних або юридичних), які можуть

бути учасниками трудових та пов'язаних із ними правовідносин, в котрих вони реалізують надані їм трудові права та виконують трудові обов'язки [2, с. 19, 93–126; 3, с. 74; 4, с. 5; 5, с. 86; 6, с. 66]. Як бачимо, акцент робиться на участі у врегульованих трудовим правом правовідносинах та реалізації в їх межах наданих особі трудових прав та обов'язків.

Окремо відмітимо, що в деяких джерелах звертається увага ще на два моменти, які, на думку окремих вчених, доповнюють визначення поняття «суб'єкт трудового права» та є його істотними рисами.

По-перше, це нормативна урегульованість положення особи саме як суб'єкта досліджуваної нами галузі права. Так, приміром, В. М. Толкунова прямо відмічає, що правовий статус суб'єкта трудового права — це його основне правове становище, яке визначається трудовим законодавством [1, с. 43]. Звісно, що в межах права будь-яке явище визначається та опосередковується правовими нормами, і статус особи як суб'єкта трудового права не є виключенням. До речі, самі позначення, які використовуються при цьому — «суб'єкт права», «правовий статус», — вже вказують на правовий характер та форму їх існування. Але ми вважаємо, що в сучасних умовах, коли особа з її потребами повинна стати центральним елементом правової системи та пріоритетним об'єктом правового забезпечення, то акцент у характері способу та значенні нормативного урегулювання положення особи саме як суб'єкта досліджуваної нами галузі прав повинен також дещо змінитися із регулювання (надання) на забезпечення (гарантування). І нижче ми окремо викладемо наше відношення до цього аспекту, а зараз лише вкажемо, що цей нормативний аспект включається переважною більшістю вчених у визначення поняття, що нами досліджується у статті.

По-друге, у більшості наукових джерел прямо чи побічно мова йде про те, що в основі наділення особи статусом суб'єкта трудового права лежить її правосуб'єктність. Зокрема вказується, що суб'єктами трудового права є сторони трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, що володіють трудовою правосуб'єктністю [6, с. 66]. В іншому джерелі відмічається, що «для таких суб'єктів необхідна наявність у них трудової правоздатності, тобто визнаній трудовим законодавством здатності мати трудові права, і трудової дієздатності, тобто здатності за законодавством своїми діями здійснювати трудові права і обов'язки» [3, с. 74]. І дійсно, ці правові категорії мають важливе значення для визнання особи суб'єктом будь-якої галузі права. Однак, як ми вважаємо, включати правоздатність та дієздатність до складу правового статусу суб'єктів цієї галузі, як це має місце в окремих джерелах [7, с. 52; 8, с. 39], навряд чи буде виправдано як з теоретичної, так і з методологічної точок зору, адже має місце зв'язок умови (правосуб'єктності) та наслідку (наділення правовим статусом суб'єкта трудового права). Тому більш виваженим вважаємо підхід тих науковців, наприклад, В. І. Прокопенка, який звертає увагу на те, що правовий статус працівника тісно пов'язаний з трудовою правосуб'єктністю, якою визначається сукупність трудової правоздатності та дієздатності, адже саме правосуб'єктність становить собою визнану державою можливість громадянина бути суб'єктом трудового права. І на цій підставі В. І. Прокопенко підкреслює, що

правосуб'єктність є лише передумовою до використання права, а не саме його використання [2, с. 99]. З цим підходом ми повністю погоджуємося та відмічаємо, що він дає можливість вивести питання правосуб'єктності за межі дослідження проблематики статусу суб'єкта трудового права, адже якщо особа вже отримала такий статус, то вона є правосуб'єктною. Відповідно, враховуючи цю констатацію, питання правоздатності та дієздатності ми можемо залишити поза межами нашого дослідження, зосередивши увагу на виявленні сутності та змісту статусу суб'єктів трудового права.

Зокрема, певним підтвердженням того, що навіть у випадку, коли правосуб'єктність особи значно відрізняється за обсягом від необхідного рівня, але особа все одно визнається суб'єктом трудового права, слугують випадки віднесення до учасників трудових та пов'язаних із ними правовідносин інвалідів і неповнолітніх. Наприклад, А. М. Слюсар, дослідивши питання визнання осіб з обмеженими можливостями учасниками трудових відносин, у тому числі і з урахуванням положень відповідних міжнародно-правових актів, прийшов до обґрунтованого висновку, що світове співтовариство визнає інвалідів повноцінними суб'єктами трудового права [9, с. 589]. У свою чергу, Ю. В. Светлічний, уточнюючи питання вікового критерію трудової правосуб'єктності працівників, дійшов висновку, що саме досягнення особою певного віку є необхідним та невід'ємним критерієм наявності в особи трудової правосуб'єктності, де віком, коли у особи з'являється можливість вступати в трудові правовідносини згідно трудового законодавства України є досягнення 16 років, а за наявності певних умов, встановлених законом, і з 14 та 15 років, відповідно до рівня її фізичного та духовного розвитку, що у повній мірі відповідає вимогам Конвенції Міжнародної організації праці № 138 про мінімальний вік прийому на роботу від 26.06.1973 р. [10, с. 802].

Таким чином, ми можемо констатувати, що навіть недостатній рівень правосуб'єктності (трудових право- та дієздатності) у випадку із інвалідами та неповнолітніми, особливо віком від 14 до 15 років, не є перешкодою для отримання статусу суб'єкта трудового права, який звісно матиме певні особливості. Це, на наш погляд, доводить той факт, що не абстрактно визначена у законі здатність до володіння та здатність до реалізації особою права на працю робить її суб'єктом досліджуваної галузі права, а реальна можливість та бажання працювати та реалізовувати себе в соціальній сфері, участь у трудових правовідносинах є умовою визнання особи суб'єктом трудового права.

Вказавши на ці два аспекти (нормативний та правосуб'єктний), відмітимо, що як і будь-яке поняття досліджуване нами явище можна певним чином охарактеризувати, виявивши ті характерні риси, які відрізнятимуть його від інших схожих явищ права, зокрема відрізнятимуть особу від суб'єктів інших галузей права. Про можливість виокремлення таких рис свідчить аналіз визначень, що даються у науковій літературі поняттю «суб'єкт трудового права». Як приклад таких ознак наведемо позицію З. С. Галавана, який, досліджуючи вказане питання, вважає, що суб'єкт трудового права має наступні характерні ознаки: 1) це є певні особи —

фізичні, юридичні, держава чи державні органи; 2) вони потенційно є учасниками трудових та інших, тісно пов'язаних із трудовими, відносин; 3) дані відносини є врегульованими нормами трудового права; 4) цим особам на підставі чинних трудових норм права надаються певні суб'єктивні права та юридичні обов'язки; 5) надані цим особам трудові права та трудові обов'язки мають бути належним чином забезпечені державою; 6) реалізувати надані чинним законодавством відповідні трудові права та нести трудові обов'язки дані особи можуть лише у випадку, коли вони вступають в трудові правовідносини [11, с. 25].

В цілому можна погодитися із запропонованим З. С. Галаваном переліком ознак суб'єкта трудового права, адже вони у тому чи іншому ступені відносяться до досліджуваного нами поняття та допомагають з'ясувати його сутність.

Однак, ми вважаємо, що не всі з наведених вище рис є дійсно необхідними та такими, що відображують сутність статусу особи саме як суб'єкта трудового права.

Так, ми вже вище писали про нормативний аспект і вказували при цьому, що положення будь-якої особи у будь-якій галузі права визначається завдяки правовим нормам та характеризується такими позначеннями, як «суб'єкта права», «правовий статус». До того ж, при цьому слід врахувати системні зв'язки трудового права із іншими галузями права. Зокрема, як слушно вказується у літературі, трудове право має зв'язки із конституційним, адміністративним, цивільним та господарським правом [2, с. 24]. Відповідно окремі аспекти тих чи інших суспільних відносин не обов'язково будуть врегульовані нормами саме трудового права, хоча особа прийматиме в них участь будучи учасником трудових правовідносин (наприклад, відносини із підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів тощо). І як продовження позиції щодо зв'язку трудового права із іншими галузями в літературі відмічається факт існування схожих за характером відносин, в основі яких лежить здійснення особою трудової функції (праці) (кооперативні, службово-трудова, відбування засудженими кримінального покарання), але які при цьому регулюються різними галузями права. Наприклад, з цього приводу звернуто увагу, що суспільно-трудова відносини за своїм характером є досить різноманітними і залежно від підстав їх фактичного виникнення поділяються на кілька окремих видів, де кожен з таких видів трудових відносин потребує і специфічного правового регулювання, яке забезпечується різними галузями права [4, с. 3–4]. Тобто фактично виконуючи трудову функцію, реалізуючи здатність до праці та реально працюючи, особа не стає суб'єктом власне трудового права, хоча її статус у певній частині може регулюватися і нормами цієї галузі права.

Відповідно вказівка на урегульованість правом є ознакою, яка іманентно притаманна особі, яку характеризують як суб'єкта відповідної галузі права. Причому, як ми показали вище, одна і та сама особа, не перестаючи бути суб'єктом трудового права (наприклад, працівником), одночасно вступає в управлінські правовідносини з приводу підвищення кваліфікації кадрів, а тому на її загальний правовий статус одночасно впливають норми різних

галузей. Тому казати, що в наведеному випадку особа (працівник, який знаходиться на курсах підвищення кваліфікації) є виключно суб'єктом трудового права, хоча в цей час перебуває у адміністративних правовідносинах, буде не зовсім обґрунтовано. Вважаємо, що більш доцільно вести мову про те, що особа одночасно може бути суб'єктом різних галузей права, а на її загальний правовий статус одночасно впливають норми цих галузей права. Тому відмежування в конкретних відносинах статусу особи як суб'єкта трудового права від її статусу як суб'єкта інших галузей більш доцільно здійснювати з урахуванням характеру та змісту тих дій, які виконує особа в межах конкретного правового відношення. Звідси, більш важливою рисою є вказівка на те, що суб'єкти трудового права — це потенційні або реальні учасники трудових та інших, тісно пов'язаних із трудовими, відносин.

Також, на наш погляд, критиці слід піддати вказівку на те, що «особам на підставі чинних трудових норм права надаються певні суб'єктивні права та юридичні обов'язки» [11, с. 25], «статус суб'єкта трудового права... визначається трудовим законодавством» [1, с. 43], «суб'єктами права є учасники суспільних відносин, які на підставі чинного законодавства мають суб'єктивні права й обов'язки» [6, с. 66]. При такому підході, коли вказується, що трудові права та обов'язки надаються суб'єкту або такий суб'єкт трудового права наділяється відповідними правами та обов'язками, чи вказані права кимось визначаються, то, як ми вважаємо, мова йде про примусове, імперативне регулювання трудових правовідносин, що істотним чином суперечить їх диспозитивній правовій природі. Тобто начебто є підстави вважати, що поза наданими правами та обов'язками особа навряд чи може бути суб'єктом трудового права, хоча, як ми вважаємо, це не так.

Зокрема, в контексті визначення природи та характеру трудових правовідносин, які є основним середовищем, сферою реалізації наданого особі трудового статусу, слід вести мову саме про їх диспозитивний характер виникнення та переважно диспозитивний метод регулювання. Наприклад, з цього приводу вказується, що юридичним фактом, що породжує виникнення, зміну і припинення трудових правовідносин, які складають основу предмета трудового права, є трудовий договір, який базується не на імперативних приписах, а на свободі вибору (відповідно до своїх потреб та можливостей) суб'єкта, що шукає собі роботу, і суб'єкта, котрий має потребу в працівнику [4, с. 7–8].

Таким чином, більш виваженим буде наступна трактовка співвідношення статусу особи як суб'єкта трудового права та відповідного законодавства: «особам на підставі чинних трудових норм права не надаються, а **гарантуються** певні суб'єктивні права та юридичні обов'язки», «статус суб'єкта трудового права не визначається, а **знаходить свою конкретизацію** у трудовому законодавстві», «суб'єктами права є учасники суспільних відносин, які мають **суб'єктивні права й обов'язки** не на підставі чинного законодавства, а **через їх закріплення** у ньому» тощо.

З приводу критики намагань змінити сутність трудових правовідносин та методу їх регулювання відзначмо, що складається враження, що без такого надання (правом чи законом) або поза (правового опосередкування чи

визначення) права особа не зможе працювати чи реалізовувати свою здатність на працю, і що тільки завдяки праву та закону вона і може отримати можливість бути суб'єктом трудового права. На наш погляд, це є істотним перекирченням істинної природи та характеру трудових відносин, які є за своєю природою виключно диспозитивними. Це перекирчення має на меті нав'язування волі ініціатора правових норм (наприклад, власників великих підприємств завдяки лобіюванню своїх інтересів через законодавця) особі, введення її в залежність від того, що саме та в якому обсязі їй буде надано. Більш того, подальший розвиток такого підходу може призвести до виключно імперативного регулювання трудових правовідносин, коли право на працю перетвориться на обов'язок трудитися поза можливості вільно обирати форму, спосіб та види реалізації своїх здібностей та можливостей. Наприклад, щодо державних службовців, то така політика має на меті виключити можливість свідомої їх поведінки та вибору прийнятних варіантів такої поведінки, ставлячи державного службовця в залежність від адміністрації положення і повністю підмінюючи диспозитивність службово-трудова відносин — імперативним характером адміністративних відносин.

В контексті наведеного відмітимо, що якщо ми ведемо мову про право особи (наприклад, право на працю), то будь-які явища, що є від нього похідними (приміром, суб'єктивні права працівника), повинні мати диспозитивну природу свого існування та реалізації. Зокрема, це можна обґрунтувати тим, що природа права особи, у тому числі і права особи на працю обумовлена його віднесенням до основоположних, невід'ємних її прав (ст. 4 Загальної декларації прав людини, ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод). З цього приводу погодимось із думкою Л. В. Котової, що кожне з суб'єктивних трудових прав передбачає певне соціальне благо, можливість користування яким і утворює один з елементів змісту кожного суб'єктивного права, а основні трудові права працівника відображають основні права і свободи особистості, закріплені в міжнародних актах, де основні права працівника — це ті соціальні блага, які є метою вступу працівника в трудові відносини і забезпечують реалізацію природних прав людини при здійсненні трудової діяльності [12, с. 508, 514]. І завданням права, у тому числі і трудового, є забезпечення можливості якомога більш повного закріплення, реалізації та гарантування цих природних прав людини на ґрунті свободи їх здійснення. У цьому контексті в літературі слушно вказується, що однією з найважливіших функцій трудового права є функція забезпечення захисту соціально-трудова прав працівників [13, с. 283], у тому числі і в частині свободи їх реалізації.

Таким чином, ми можемо відмітити, що якщо право на працю є природним, основоположним правом людини, то сутність правового статусу суб'єкта трудового права, який є засобом участі особи у трудових правовідносинах, повинна пов'язуватися із можливістю реалізації цього права та пов'язаних із ним прав у відповідних галузевих відносинах, де вказане право повинна стати центральним елементом системи норм трудового права та пріоритетним об'єктом правового забезпечення цієї галузі. Так,

вказується, що правовий статус дає можливість суб'єктам трудового права брати участь у конкретних правовідносинах [6, с. 66; 8, с. 39]. Тобто свобода реалізації особою її прав завдяки правовому статусу, у тому числі і як суб'єкта трудового права, стає більш повною та захищеною, дозволяє більш широко використовувати наявні правові можливості щодо задоволення потреб особи завдяки участі у трудових правовідносинах. До речі, певним підтвердженням обґрунтованості такого підходу є те, що переважна більшість вчених визнає саме права та обов'язки центральним елементом статусу суб'єкта трудового права [3, с. 78; 6, с. 68], які суб'єкти цієї галузі і реалізують чи виконують у межах відповідних правовідносин.

Виходячи із цих міркувань, пропонуємо власну трактовку поняття «суб'єкт трудового права», під яким доцільно розуміти фізичних або юридичних осіб, які володіють гарантованими державою та вираженими у правовій формі трудовими правами та виконують трудові обов'язки під час участі у трудових та пов'язаних із ними правовідносинах. При такому підході ми не тільки можемо уникнути, на наш погляд, безпідставного теоретичного спору про розмежування понять «суб'єкт трудового права» та «учасник трудових правовідносин», завдяки цьому є можливість значно вище, ніж зараз, підняти роль та значення права особи на працю та обумовлених його існуванням прав. І саме така концепція повинна бути покладена в основу Трудового кодексу України.

Стосовно питання про зміст трудового статусу суб'єкта цієї галузі, то цілком логічним буде вести мову про те, що змістом його слід вважати наявні суб'єктивні трудові права та юридичні трудові обов'язки сторін відповідних правовідносин, які і реалізуються в їх межах.

Стосовно особливості загально-правового статусу суб'єкта трудового права, то з проведеного дослідження ми можемо зробити висновок, що вона полягає у істотній диференціації цього загального статусу залежно від ролі та специфіки участі особи (приміром, фізичної чи юридичної) у відповідних трудових правовідносинах. І це тому, що охоплення поняттям «суб'єкт трудового права» певного кола осіб ще не вказує, що всі вони мають однаковий статус. Так, відзначено, що суспільно-трудова відносина за своїм характером є досить різноманітними і залежно від підстав їх фактичного виникнення поділяються на кілька окремих видів [4, с. 4–5], в яких беруть участь різні суб'єкти трудового права з різними, іноді досить специфічними статусами. Відповідно, поняття «суб'єкт трудового права» є певним узагальненням, яке визначає коло потенційних учасників трудових правовідносин, об'єднаних наявністю у них трудових прав, обов'язків, та можливістю брати участь в трудових правовідносинах. Свою більш конкретну реалізацію ці особливості знаходять у видових проявах загально-правового статусу суб'єкта трудового права (наприклад, неповнолітні взагалі, неповнолітні віком від 16 років, неповнолітні віком від 14–15 років), що забезпечує послідовність правового їх регулювання, врахування особливостей кожного із виду осіб та забезпечує найкраще гарантування їх прав. Щодо реалізації аспекту видового прояву статусу суб'єкта трудового права, то вказується, що правовий статус громадянина як суб'єкта трудового права єдиний для

всіх громадян відповідно до Конституції, але його треба відрізнити від правового статусу працівників, коли громадянин, уклавши трудовий договір, вступив в трудове правовідносини з роботодавцем і став членом колективу працівників даної організації [8, с. 40]. Саме тому ми і відмічаємо, що істотною особливістю статусу особи, яка реалізує своє право на працю є можлива диференціація у її правовому статусі (правах та обов'язках), що повинно знайти належне закріплення у чинному законодавстві.

Саме тому ми відмічаємо, що подальші наукові дослідження повинні бути спрямовані саме на з'ясування особливостей реалізації особою її права на працю у різних за характером відносинах, виявленні специфіки змісту статусу особи у таких відносинах, з'ясуванні можливих видових проявів загально-правового статусу суб'єкта трудового права та пошуку найбільш оптимальних правових форм їх забезпечення. Саме такий підхід здатний забезпечити як подальше удосконалення правового врегулювання цієї складової буття особи, так і сприяти найбільш повному утвердженню її прав і свобод у сфері праці, що є основним завданням держави, яка вважає себе демократичною, соціальною, правовою.

Література

1. Толкунова В. Н. Трудовое право: Курс лекций / В. Н. Толкунова. — М.: ТК Велби, 2002. — 320 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. — Х. : Фірма «Консум», 1998. — 480 с.
3. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — М. : ТК Велби; Изд-во Проспект, 2003. — 496 с.
4. Трудове право України : навч. посіб. / за ред П. Д. Пилипенка. — К. : Істина, 2005. — 208 с.
5. Сыроватская Л. А. Трудовое право / Л. А. Сыроватская. — М.: Высшая школа, 1997. — 248 с.
6. Грузінова Л. П. Трудове право України: Навч посіб. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. — К. : МАУП, 2003. — Ч. 1. — 128 с.
7. Трудовое право: Учебник. — Изд. 2-е, перераб. и доп. — М.: ПРОСПЕКТ, 1998. — 448 с.
8. Бердычевский В. С. Трудовое право: Учебное пособие / В. С. Бердычевский, Д. Р. Акопов, Г. В. Сулейманов; Отв. ред. В. С. Бердычевский. — Ростов н/Д: Феникс, 2002. — 512 с.
9. Слюсар А. М. Інваліди — суб'єкти трудового права: міжнародний досвід / А. М. Слюсар // Форум права. — 2009. — № 3. — С. 586–590 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09campmd.pdf>
10. Светлічний Ю. В. До питання вікового критерію трудової правосуб'єктності працівників / Ю. В. Светлічний // Форум права. — 2010. — № 4. — С. 798–803 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10cjtvtpp.pdf>
11. Галаван З. С. Суб'єкти трудового права та суб'єкти трудових правовідносин: співвідношення понять та змісту // Форум права. — 2007. — № 1. — С. 23–25 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-1/07gzcptz.pdf>
12. Котова Л. В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л. В. Котова // Форум права. — 2011. — № 1. — С. 507–515 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11klvtpr.pdf>
13. Мартинов П. М. Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників / П. М. Мартинов // Форум права. — 2010. — № 2. — С. 283–288 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10mpmtpp.pdf>

Н. Н. Клемпарский

Харьковский национальный университет внутренних дел
просп. 50-летия СССР, 27, Харьков, 61080, Украина

**СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ ОБЩЕГО
ПРАВОВОГО СТАТУСА СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРАВА**

Резюме

В статье рассмотрены основные характеристики статуса субъекта трудового права (сущность, содержание и особенности). Доказано, что его сущность как правовой формы опосредования основополагающего права человека — права на труд заключается в обеспечении участия лица в трудовых правоотношениях.

Ключевые слова: общий правовой статус, субъект трудового права.

N. N. Klemparskiy

Kharkiv National University of Internal Affairs
av. 50 year of the USSR, 27, Kharkiv, 61080, Ukraine

**ESSENCES, MAINTENANCE AND FEATURES OF GENERAL LEGAL
STATUS OF LABOUR LEGAL SUBJECT**

Summary

Basic descriptions of status of labour legal (essence, maintenance and features) subject are considered in the article. It is well-proven that his essence as a steam form of presentation of fundamental right for personality — right to work consists in providing of participation of person in labour legal relationships.

Key words: general legal status, subject labour rights.