

УДК 349.22

М.М. КЛЕМПАРСЬКИЙ, канд. юрид. наук, Харківський національний університет внутрішніх справ

СПІВВІДНОШЕННЯ СТАТУСУ ОСОБИ ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА ІЗ ЇЇ СТАТУСАМИ ЯК СУБ'ЄКТА ІНШИХ ГАЛУЗЕЙ ПРАВА (НА ПРИКЛАДІ СТАТУСУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ)

Ключові слова: статус особи, трудове право, державний службовець

Розв'язання питання, що винесено в назву статті, безпосередньо спрямовано на вирішення цілої низки актуальних завдань сучасної правової науки, у тому числі і науки трудового права. Так, щодо правової науки, то воно стосується з'ясування специфіки взаємодії різних галузей права в процесі встановлення правового положення особи, щодо трудового права, то воно пов'язано із вдосконаленням забезпечення правової регламентації становища особи в цій галузі права завдяки напрацювань інших галузей права. Останнє завдання безпосередньо має відношення до сприяння подальшому опрацюванню Трудового кодексу України. В цьому контексті відмітимо, що особливість трудового права полягає в тому, що в переважній більшості випадків особа, поряд із іншими статусами, володіє статусом суб'єкта трудового права, який буде визначений цим кодексом. І це тому, що праця є однією з основних форм реалізації особою її здібностей, сферою її самореалізації. Тому встановлення специфіки співвідношення статусу особи як суб'єкта трудового права із її статусами як суб'єкта інших галузей забезпечує як належне правове врегулювання цієї сфери буття особи, так і сприяти найбільш повному утвердженню її прав і свобод, що є основним за-

вданням сучасної держави.

Аналізуючи сучасні дослідження питання співвідношення статусу особи як суб'єкта трудового права із її статусами в інших галузях права відмітимо, що в наукових працях А.В. Андрушко, М.І. Іншина, Н.В. Кохан, І.П. Лаврінчука, С.М. Прилипка та ряду інших основна увага, як правило, приділяється висвітленню особливостей правового статусу, наприклад, працівника, його прав та обов'язків при реалізації їх у конкретних економічних та інших сферах життя суспільства, в яких особа фактично є суб'єктом інших галузей права, зокрема митній сфері, сфері освіти тощо. Однак щодо одночасної реалізації особою декількох належних їй статусів, у тому числі і як суб'єкта трудового права, взаємодії цих статусів, коли має місце не заміщення, а доповнення одного статусу іншим, в такому аспекті наукові дослідження практично відсутні. Хоча вказане вище завдання по розробці питань правового статусу особи як певної комплексної проблеми потребує свого вирішення. Саме тому метою цієї статті нами і було обрано дослідження особливостей співвідношення статусу особи як суб'єкта трудового права із її статусами як суб'єкта інших галузей права. Завданням цієї статті є виявлення форм та характеру прояву цього співвідношення, формулювання на цій підставі висновків, спрямованих на вдосконалення правового регулювання статусу особи в праві, у тому числі трудовому праві. Новизна статті полягає у виявлених умовах і формах взаємодії статусу особи як суб'єкта трудового права із її статусами як суб'єкта інших галузей.

Так, аналіз поняття «суб'єкт трудового права» дає підставу вважати що під цим поняттям слід розуміти 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 [1, с.19, 93–126; 2, с.74; 3, с.5]. Однак, охоплення поняттям «суб'єкт трудового права» певного кола осіб ще не вказує, що всі вони

мають однаковий статус. Так, відзначено, що суспільно-трудові відносини за своїм характером є досить різноманітними і залежно від підстав їх фактичного виникнення поділяються на кілька окремих видів [3, с.4–5], в яких приймають 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 приймати участь в трудових правовідносинах. Тому, на наш погляд, особа може вважатися суб'єктом цієї галузі у таких випадках:

- наділення особи трудовими правами та покладання на неї трудових обов'язків, а також їх реалізація в межах трудових правовідносин;

- наявність в змісті статусу особи, хоча і врегульованого нормами іншої галузі права, прав, обов'язків, які за своєю правовою природою є трудовими;

- вчинення дій, пов'язаних із застосуванням здатності до праці в суспільному виробництві, які не отримали свого відповідного врегулювання, зокрема на цей час або не оформлені належним чином з різних обставин.

Однак, наведені випадки лише вказують на можливість віднесення особи до кола суб'єктів трудового права, хоча власне трудова її діяльність не завжди врегульована лише нормами цієї галузі, а тому особа не завжди в дійсності є саме її суб'єктом. У цьому спостерігаємо певне розмиття меж дій трудового та інших галузей права, адже особа може бути їх суб'єктом одночасно, а в її загальному правовому статусі наявні права та обов'язки притаманні різним галузям права. При цьому, визнання особи суб'єктом трудового права не виключає одночасного володіння нею іншими правовими статусами, які в тому чи іншому ступені співвідносяться із статусом цієї особи як працівника та впливають на визначення його змісту. На-

приклад, звернуто увагу, що правовий статус державного службовця одночасно регулюється нормами різних галузей права – трудового і адміністративного [4, с.7; 5, с.15]. Наведений приклад підтверджує можливість виникнення ситуації, коли одна особа одночасно має декілька правових статусів, які співвідносяться між собою. Сутність цих ситуацій полягає у виявленні пріоритету застосування норм певної галузі, яка визначає основу статусу особи, а також встановлення ролі норм інших галузей стосовно основного статусу. Їх вирішення сприятиме вдосконаленню як правового регулювання трудових відносин, так і взагалі способів регулювання статусу особи.

Отже, відмітимо, що: особа поряд із визнанням її суб'єктом трудового права одночасно може бути суб'єктом інших галузей права; суб'єкти трудового права завдяки певним розбіжностям в їх статусі відмежовуються один від одного, де саме відмежування може бути обумовлено наявністю у суб'єкта власного статусу в іншій галузі; особа вступає в різні правовідносини, які врегульовані одночасно нормами декількох галузей права, але ці відносини одночасно можуть мати спільний зміст, об'єкт або суб'єктів; правове регулювання правовідносин здійснюється із врахуванням специфіки їх суб'єктів; при регулюванні різногалузових відносин слід чітко встановити, норми якої з галузей права, коли та в якому обсязі мають застосовуватися, а також визначати пріоритет при їх колізії.

Якщо проаналізувати ці позиції, то можна відмітити, що ключовим явищем, яке породжує питання про співвідношення галузових статусів, є саме особа. І це не випадково, адже право регулює власне діяльність людей, їх взаємостосунків. Отже, саме під час регулювання відносин між суб'єктами права й виникають питання співвідношення їх статусу, бо власне в правовідносинах суб'єкти реалізують надані їм права та обов'язки. Тому щодо правового регулювання положення особи дослідженню підлягає саме аспект співвідношення зокрема статусу особи як

суб'єкта трудового права з її статусом як суб'єкта інших галузей права. Відповідно, для досягнення мети статті основну увагу слід зосередити на аналізі змісту статусу основних суб'єктів трудового права [1, с.95–97; 2, с.75], що допоможе виявити можливі прояви в їх правовому положенні елементів статусу суб'єктів інших галузей права та сприятиме виявленню форм такого прояву.

Так, наприклад, правовий статус працівника переважно врегульований нормами трудового права, однак, під час аналізу його змісту можна встановити, що він додатково може бути впорядкований нормами інших галузей права. Принаймні спробуємо виявити наявність і форми появу впливу норм інших галузей на статус особи в сфері трудового права. Адже, як можна зробити висновки з аналізу такого поняття як «система права» [6, с.170], вона складається з окремих галузей, які взаємодіють та взаємодоповнюють одна одну, утворюючи дієвий механізм правового регулювання суспільних відносин. Так, В.І. Прокопенко вказує, що тісний зв'язок трудового права з іншими галузями обумовлений неможливістю відмежування трудових відносини від суспільства, а тому трудове право, що регулює ці відносини, не може бути відірване від тієї системи галузей права, що регулюють інші відносини суспільства [1, с.15]. Отже, саме при регулюванні суспільних відносин має місце взаємодія трудового права з іншими галузями, а, відповідно, й статусу особи як суб'єкта трудового права з її статусами в інших галузях, але при цьому кожна галузь має власний предмет регулювання, що позначається на пріоритеті застосування норми цієї галузі щодо галузевих відносин.

Розглянемо це на прикладі матеріальної відповідальності, яка зокрема притаманна як трудовому, так і цивільному праву, і що дозволить виділити особливості її прояву в їх межах з урахуванням специфіки регулювання предмету цих галузей права. Так, Г.Л. Богомаз, відмічаючи частковий збіг цивільних і трудових відносин майнової відпо-

відальності, все ж вказує, що їх розмежування полягає у методі правового регулювання цих відносин, де цивільне право базується на забезпеченні свободи майнових прав, а трудове право на забезпеченні раціонального використання праці [7]. Тому, відмітимо, що хоча матеріальна відповідальність представляє собою міжгалузеве поняття, її застосування та особливості впорядкування в трудовому праві надають цьому інституту власної специфіки. І причина такого становища обумовлена характером і метою правового регулювання конкретною галуззю її предмета. Так, якщо у трудовому праві матеріальна відповідальність є наслідком неналежної реалізації особою своїх трудових обов'язків, то в праві цивільному вона насамперед визначає відновну функцію цивільно-правових санкцій. Тобто, кожна галузь пристосовує цей різновид юридичної відповідальності для власних потреб, причому у вигляді, котрий найбільш відповідає меті правового регулювання в цій галузі (в трудовому відшкодування-гарантія, в цивільному відшкодування-відновлення).

З наведеного можна вказати наявність в праві України певної тенденції її розвитку, яка полягає в тому, що при загально-правові явища (юридична відповідальність, правовий статус тощо) адаптуються до потреб конкретної галузі права, але з урахуванням її предмета і мети правового регулювання, що знаходить свій зовнішній прояв у спеціалізації галузевого законодавства, зокрема трудового. І цей висновок підтверджується думкою С.М. Прилипка, який аналізуючи особливості матеріальної відповідальності працівника вказує, що це особливий правовий інститут трудового права, який відрізняється від інших галузевих інститутів матеріальної відповідальності, у тому числі й цивільного, а його особливості породжені специфічністю трудових відносин [8, с.164]. І тому щодо співвідношення статусу особи як суб'єкта трудового права з її статусами як суб'єкта інших галузей права, то попередньо можна відмітити, що відбувається їх пристосування,

адаптація до потреб та специфіки регулювання положення особи в трудовому праві і навіпаки, елементи статусу особи як суб'єкта трудового права можуть адаптуватися та пристосовуватися до потреб інших галузей права.

Додатково на підтвердження висновку щодо адаптаційної тенденції наведемо декілька прикладів. Зокрема, візьмемо інститут посередництва. З аналізу значення слова «посередництво» [9, с.822] можна зробити висновок, що воно має два основних значення встановлення контактів та примирення сторін, які і реалізуються в правозастосовній практиці. Так, у трудовому праві посередництво має дві функції: примирення сторін трудового спору (конфлікту), а також його вирішення [10, с.8]. В свою чергу, в цивільному праві комерційний представник є посередником між особою, яка представляється, і третьою особою, з якою він укладає договір у сфері підприємницької діяльності [11, с.8]. З аналізу цих прикладів видно, що інститут посередництва виконує різні функції, які обумовлено характером правовідносин у межах конкретної галузі права та мети, яку бажано за допомогою цього інституту.

Як інший приклад проаналізуємо діяльність по захисту прав особи-суб'єкта відповідної галузі. Так, відмічено, що захисна функція трудового права має єдине призначення: захист, охорону та безперешкодну реалізацію прав та свобод працівників [12, с.12]. У господарському ж праві питання захисту його суб'єктів отримує інше наповнення, де метою захисту зокрема суб'єктів інвестиційної діяльності є відновлення їх прав в разі порушення і застосування санкцій у відношенні порушників цих прав [13, с.6]. Отже, хоча захист прав суб'єктів трудового права та інвестиційної діяльності має спільний зміст – забезпечення прав, але мета та засоби їх різняться, бо якщо в трудовому праві це безперешкодна реалізація права, то в господарському праві – відновлення порушених прав.

Нарешті, як останній приклад розглянемо правові гарантії. Зокрема вказано, що гарантією здійснення трудових прав працівників є

система засобів за допомогою яких сторони трудових правовідносин можуть охороняти, захищати та відновити своє порушене право [14, с.16]. Стосовно подібного явища у конституційному праві відзначено, що гарантіями діяльності суб'єктів виборчого процесу є система правових механізмів, що створює для них сприятливі умови та забезпечує фактичну реалізацію їх прав, гарантує їх реальне здійснення та захист від порушень, з метою законності проведення виборів та легітимізації їх результатів [15, с.13]. Як бачимо, при єдності призначення гарантій – забезпечення прав, вони мають в цих галузях дещо різну мету та форму їх реалізації. Так, у трудовому праві гарантії обумовлені укладенням трудового договору та втілюються в певну поведінку суб'єктів цієї галузі, а гарантії прав суб'єктів виборчого процесу переважно пов'язані зі створенням сприятливих умов та усуненням перешкод в реалізації їх прав. Тобто, в першому випадку акцент здійснено на поведінці осіб, а в другому – на процедурі, відмінними також є і засоби, в яких втілюються гарантії в галузевому законодавстві.

Отже, ми бачимо, що при певній єдності правової природи явища (відповідальність, посередництво, захист прав особи, правові гарантії тощо), його використання переважно здійснюється в інтересах та з урахуванням власних завдань окремих галузей права. І оскільки ми вели мову про правові явища, які є частиною статусу суб'єкта трудового права, то, відповідно, і правове його регулювання, враховуючи зв'язок цілого та частини, повинно відбуватися саме нормами трудового права. Окремо відмітимо, що включення певних правових явищ у склад статусу суб'єктів трудового права повинно відбуватися з урахуванням як призначення, мети та завдань цієї галузі права, так і специфіки тих суспільних відносин до врегулювання яких ці правові явища застосовуються.

Це узагальнення дає нам можливість висунути припущення, що якщо право або обов'язок особи (основні елементи статусу) пов'язані чи обумовлені застосуванням нею

здатності до праці, то їх впорядкування, а відповідно і впорядкування статусу особи як суб'єкта трудового права, повинно здійснюватися на ґрунті та за допомогою норм цієї галузі права. Так, наприклад, здійснення державним службовцем дій в межах робочого дня (час початку та закінчення, перерва) є частиною відносин з приводу праці, а тому повинно визначатися нормами трудового права, що підтверджується аналізом в ст.20 Закону України «Про державну службу». Звідси, право на відпочинок державного службовця, є елементом його статусу як суб'єкта трудового права. Однак, коли він реалізує впродовж робочого дня свої владні повноваження, то це відносини управлінського характеру, які слід регулювати нормами адміністративного права, де владні повноваження є елементом статусу державного службовця як суб'єкта адміністративного права.

З наведених прикладів видно, що в процесі службово-трудої діяльності державного службовця відбувається одночасна реалізація декількох його статусів – суб'єкта трудового права та суб'єкта адміністративного права. Причому вони фактично взаємодіють один із одним, що забезпечує належне виконання державним службовцем своїх обов'язків. З цього приводу В.М. Лебедев звертає увагу, що адміністративне право субсидіарно використовує норми трудового права для організації ефективної роботи органів виконавчої влади [16, с.37]. І наведене знов таки вказує, що у регулюванні відносин, які є предметом конкретної галузі права застосовуються переважно норми саме цієї галузі, що і визначає галузеву належність статусу суб'єкта. Але це не виключає можливості при регулюванні суспільних відносин взаємного доповнення та одночасного використання норм різних галузей права, наслідком чого є те, що елементи статусу особи як суб'єкта однієї галузі забезпечують можливість реалізації її статусу як суб'єкта іншої галузі. І в наведеному вище прикладі (робочий час, повноваження держслужбовця) стає очевидним цей зв'язок та взаємне доповнення між статусами

особи як суб'єкта різних галузей права (трудового та адміністративного), але об'єднаних щодо однієї людини і пов'язаних між собою умовами місця, часу, фактором цільового та функціонального призначення.

Таке співвідношення та взаємне доповнення, а місцями використання статусів суб'єкта різних галузей права, має місце з урахуванням низки факторів, зокрема: виконуваної суб'єктом у правовідносинах функції, правової природи походження його положення, змісту прав та обов'язків, наслідків його участі в трудових правовідносинах, характеру методу правового регулювання відносин тощо. Тобто, реалізація особою комплексу статусів в системі правовідносин, в яких вона приймає участь, залежить від низки факторів, які існують в правовому середовищі. Зокрема, можна відмітити, що відповідне врахування цих факторів, встановлення зв'язків між ними, їх раціональне поєднання має своїм наслідком забезпечення належного впорядкування суспільних відносин, тобто досягнення мети правового регулювання. З цього приводу погодимося з позицією, згідно якої суб'єкт права і соціально-правове середовище зв'язані в їх взаємодії різними способами, але всі способи зв'язку підпорядковані єдиній меті – сприйняттю соціальним суб'єктом ідей, норм і цінностей середовища і передачі їх середовищу, де цей взаємозв'язок спричиняє істотний вплив на формування і реалізацію права, ефективність його дії в суспільстві [17, с.295]. Цю позицію можна застосувати і до розуміння взаємодії статусів особи, коли в соціально-правовому середовищі з метою найбільш повного сприйняття його ідей, норм і цінностей особа використовує одночасно різні правові статуси.

В цьому контексті слід погодитися з думкою, що суспільно-трудова відносина за своїм характером є досить різноманітними і залежно від підстав їх фактичного виникнення поділяються на кілька окремих видів, де кожен із таких видів трудових відносин потребує і специфічного правового регулювання, яке забезпечується різними галузями права

[3, с.5]. І приклад, в якому знайшов своє відображення факт того, що певні трудові відносини за своїм характером можуть бути врегульовані нормами іншої галузі права, ми знаходимо в позиції С.В. Єрохіна, який відзначає, що колективним відносинам в сфері праці притаманний організаційно-управлінський характер, а тому, виникаючи на основі індивідуальних трудових відносин, вони й виконують щодо останніх допоміжну роль [10, с.7], де врегулювання їх діяльності може мати місце норми адміністративного права.

І слід відмітити, що саме норми цієї галузі права в найбільшому ступені взаємодіють із нормами трудового права під час регулювання службово-трудової діяльності державних службовців. З цього приводу А.В. Андрушко відзначено, що співвідношення цих галузей права проявляється в тому, що адміністративно-правові норми визначають коло прав та обов'язків державного службовця як особи, що здійснює діяльність з практичного виконання завдань та функцій держави (ст.2 Закону України «Про державну службу»), трудові – як суб'єкта трудових правовідносин (ст.21 КЗпП України) [18, с.12]. І ми з нею повністю погоджуємося і відмічаємо, що в її позиції та позиції ряду інших вчених [4, с.7; 5, с.15] знаходить своє відображення момент співвідношення статусу особи як суб'єкта трудового права із її статусом як суб'єкта адміністративного права. Наведене відображає реальну ситуацію, яка потребує свого належного врахування, адже її вирішення має як теоретичне, так і практичне значення для вдосконалення регулювання службово-трудової діяльності державних службовців і в цілому інституту державної служби.

І як висновок розгляду питання особливостей впорядкування правового статусу особи, яка одночасно є суб'єктом різних галузей права, відмітимо таке:

– взаємодія трудового права з іншими галузями права відбувається під час здійснення правового регулювання взагалі суспільних відносин, де кожна галузь має власну спеціалізацію за предметом правового регулюван-

ня, що не може не вплинути на те, норми якої галузі переважно і регулюватимуть конкретні суспільні відносини;

– при існуванні загально-правових явищ (наприклад, юридичні гарантії, юридична відповідальність, інститут представництва, механізм захисту прав особи, правовий статус особи тощо) їх реалізація зокрема в трудовому праві, пов'язується із наданням їм специфіки притаманній цій галузі права, що наділяє їх властивостями, які відрізнятимуть їх від подібних явищ в інших галузях, що обумовлено впливом предмета та мети правового регулювання конкретної галузі;

– правовий статус особи є міжгалузевим інститутом, але якщо виділяти статус особи як суб'єкта конкретної галузі права, наприклад, трудового, то він впорядковується на ґрунті принципів та за допомогою норм саме цієї галузі, де співвідношення статусів особи характеризується як співвідношення самостійних частин (галузевих статусів) і цілого (загального правового статусу особи).

Тому треба зазначити, що формування та регулювання статусу особи як суб'єкта конкретної галузі відбувається виключно як явища, що має галузеву природу свого існування, наприклад, галузі трудового права. Відповідно, співвідношення статусів суб'єктів різних галузей права характеризується як взаємодія самостійних, відносно відокремлених правових явищ. Тому стосовно співвідношення статусу особи як суб'єкта трудового права із її статусами як суб'єкта інших галузей права ми відмічаємо, що:

– таке співвідношення має місце під час безпосередньої реалізації особою свого загального правового статусу, що обумовлено системно-структурними зв'язками, які притаманні правовій системі, у тому числі й галузям права;

– існування цього співвідношення є відображенням фактично одночасної участі особи в комплексі правовідносин, які врегульовані нормами різних галузей права, суб'єктами котрих одночасно і є особа;

– вказане співвідношення проявляється в

формі: 1) забезпечення умов реалізації основного статусу; 2) взаємного доповнення статусів, в межах міжгалузевого статусу особи; 3) використання одного статусу для набуття іншого, де перший є певною або однією з основних умов отримання особою наступного статусу; 4) виникнення статусу в результаті реалізації особою основного статусу; 5) введення додаткових гарантій стосовно статусу, що має для особи пріоритетне значення (жінка з дитиною до 3-х років не може працювати в нічну зміну)

– результатом визначення форм співвідношення правових статусів особи є можливість їх класифікації за значенням та роллю в системі правовідносин, в яких приймає участь особа, зокрема можна виділити: основний статус – це статус, який пріоритетно реалізується особою в даних конкретних правовідносинах; субсидіарний статус – статус, що реалізується поряд з основним, утворюючи певний правовий комплекс статус, який притаманний особі, яка приймає участь в комплексних правовідносинах; допоміжний статус – статус, який забезпечує реалізацію основного, створюючи для цього відповідні умови; статус-наслідок виникає, коли права та обов'язки особи, що нею реалізуються в межах основного статусу призвели до виникнення інших прав та обов'язків, що є предметом регулювання іншої галузі права; статус-гарантія – статус, що забезпечує надання особі додаткових в межах її інших статусів додаткових гарантій (пільг, прав тощо).

Використання отриманих нами результатів дає можливість побудувати відповідну теоретичну модель статусу державного службовця, в якій співвідношення його статусу як суб'єкта трудового права і суб'єкта інших галузей права буде відображено комплексно. І вже на цій підставі з'явиться можливість опрацювати практичні пропозиції щодо належного нормативно-правового закріплення цього співвідношення, що стане запорукою створення ефективного правового підґрунтя для регламентації діяльності державних службовців по виконанню функцій держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
2. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толку нова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.
3. Трудове право України : навч. посіб. / за ред П. Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2005 – 208 с.
4. Лаврінчук І. П. Правовий статус державного службовця як учасника трудових правовідносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І. П. Лаврінчук. – К., 1999. – 20 с.
5. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. І. Іншин. – К., 2005. – 39 с.
6. Загальна теорія держави і права : навч. посіб. / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та ін. ; за ред. В. В. Копейчикова. – Стер. вид. – К. : Юрінком Інтер, 2000. – 320 с.
7. Богомаз Г. Л. Матеріальна відповідальність роботодавця у трудових відносинах: поняття та межі застосування норм цивільного законодавства / Г. Л. Богомаз [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.apcourt.gov.ua/control/uk/publish/article?jsessionid=EA24EC390684E395A9EEB55737FF54F?art_id=37185&cat_id=36659.
8. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С. М. Прилипко // Проблеми законності. – 2009. – Вип. 100. – С. 155–164.
9. Новий тлумачний словник української мови : у 3-х т. Т. 2 : К-П / уклад. : В. Яременко, О. Сліпущко. – К. : Аконіт, 2007. – 962 с.
10. Єрохін С. В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» /

С. В. Єрохін. – Х., 2008. – 19 с.

11. Трояновський О. В. Відповідальність сторін за міжнародним договором комерційного посередництва : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право» / О. В. Трояновський. – О., 2009. – 20 с.

12. Нікіфоров В. Ю. Захист профспілками соціально-трудових прав працівників в умовах ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Ю. Нікіфоров. – Х., 2005. – 18 с.

13. Стойка В. М. Захист прав суб'єктів інвестиційної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.04 «Господарське право; господарсько-процесуальне право» / В. М. Стойка. – Донецьк, 2003. – 19 с.

14. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав

працівників та шляхи їх удосконалення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. В. Кохан. – О., 2008. – 20 с.

15. Конституційно-правовий статус суб'єктів виборчого процесу в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «Конституційне право» / Л. М. Козодой. – К., 2006. – 19 с.

16. Лебедев В. М. Трудовое право. Проблемы общей части. / В. М. Лебедев. – Томск : Томск. гос. ун-т, 1997. – 84 с.

17. Общая теория права и государства : учебник / под ред. В. В. Лазарева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристъ, 2001. – 520 с.

18. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. В. Андрушко. – К., 2003. – 20 с.

Клемпарський М. М. Співвідношення статусу особи як суб'єкта трудового права із її статусами як суб'єкта інших галузей права (на прикладі статусу державного службовця) / М. М. Клемпарський // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 462–469 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10kmmcdc.pdf>

Розглянуто питання особливостей співвідношення статусу особи як суб'єкта трудового права із її статусами як суб'єкта інших галузей права. Відмічено, що це співвідношення є за сутністю взаємодією статусів особи, що проявляється в формі їх взаємного забезпечення, взаємного доповнення, введення додаткових гарантій.

Клемпарский Н.Н. Соотношение статуса лица как субъекта трудового права с его статусами как субъекта других областей права (на примере статуса государственного служащего)

Рассмотрен вопрос особенностей соотношения статуса лица как субъекта трудового права с его статусами как субъекта других отраслей права. Отмечено, что это соотношение является по своей сути взаимодействием статусов лица, которое проявляется в форме их взаимного обеспечения, взаимного дополнения, введения дополнительных гарантий.

Klemparsky N.N. Parity of the Status of the Person as Subject of the Labor Right with Its Statuses as Subject of Other Areas of the Right (On an Example of the Status of the Civil Servant)

The question of features of correlation of status of person is considered as a labor legal subject with its statuses as a subject of other fields of law. It is marked that this correlation is on the essence co-operation of statuses of person, which shows up in form their mutual providing, mutual addition, and introduction of additional guarantees.