

права України // Право України. 1999. №3. 3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 1998. 4. Венедиктов В.С., Іншин М.І. Професіоналізм та компактність працівників органів внутрішніх справ як основна мета безперервної професійної підготовки // Зб. наукових праць: Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. Донецьк: ДІВС. 2–2. №1. 5. Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин // Право України. 1998. №3. 6. Філософія права: Навчальний посібник / Під ред. О.Г. Данільяна. К., 2002. 7. Бердяев Н.А. Царство духа и царство кесаря. М., 1995. 8. Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України. (До постановки питання) // Право України. 1999. №9. 9. Нерсесянц В.С. Філософія права: Учебник для ВУЗов. М., 1997.

Надійшла до редколегії 17.06.04

Д.В. Сичов

ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА

У процесі праці люди вступають у зв'язки один з одним. Ці зв'язки між людьми прийнято називати відносинами, що проявляються у різних сферах життя як форми взаємодії або протидії. Участь у цих зв'язках, тим більше коли вони врегульовані нормами права, створює для їх учасників певні права та обов'язки. Визнання юридичних осіб або громадян носіями прав та обов'язків, надання їм певної правосуб'єктності, тобто наділення суспільно-юридичними якостями, що дозволяє їм брати участь у різних майнових, організаційних, особистих немайнових правовідносинах, перетворює їх у суб'єктів цих правовідносин. Суспільні відносини не можуть існувати між абстрактними суб'єктами. Вони завжди є конкретними. Відносини, що складаються із застосування праці, також виникають на базі конкретної власності. Тому суб'єктами цих відносин у першу чергу є власник, а також особа, яка застосовуватиме свою працю на базі цієї власності [1, с.93].

Для того, щоб бути суб'єктом трудових відносин, громадянин повинен володіти трудовою правосуб'єктністю. Зазначимо, що трудова правосуб'єктність працівника включає трудову правоздатність та трудову дієздатність. Мають рацію М.В. Молодцов, О.М. Крапівин та В.І. Власов, вказуючи, що трудова правоздатність – це забезпечена державою та встановлена законодавством про працю рівна можливість вступати в трудові та безпосередньо пов'язані з ними відносини [2, с.57]. Відтак, трудова правоздатність виникає у особи з моменту народження. Водночас трудова правоздатність, як специфічна властивість особи, як явище, що не залежить від волі та свідомості цієї особи, це не якась біологічна субстанція, а соціально-правова, яка існує тому, що у суспільстві наявне трудове право, завдяки дії якого особа і є правоздатною. «Незалежно від того, хоче така особа чи ні, вона не може відмовитися від своєї правоздатності, добровільно її відчужити чи якимось іншим способом позбутися. Вона є правоздатною від народження, є суб'єктом права саме тому, що право як загальносоціальне явище існує незалежно від будь-яких зовнішніх чинників» [3, с.140]. За словами П.М. Рабіновича, право як загальносоціальне явище – це певні можливості суб'єктів суспільного життя, які об'єктивно зумовлюються рівнем

розвитку суспільства і мають бути загальними та рівними для всіх однойменних суб'єктів [4, с.7]. Якщо ми визначимо правоздатність лише як здатність мати права і обов'язки, а не як самі права і обов'язки, то з позицій об'єктивного, спеціально-соціального, юридичного права вона повинна визнаватися однаковою і рівною не тільки за всіма громадянами, а й за всіма людьми, особливо якщо ми маємо на увазі юридичне право як продукт правової держави. Давно минули ті часи, коли правоздатність визнавали тільки за вільними громадянами і в ній відмовляли рабам, які, хоч і були людьми, але вважалися не суб'єктами, а лише об'єктами права [5, с.26]. Ще більш сміливо до визначення цивільної правоздатності підходить З.В. Ромовська, яка розглядає її не як соціально-правове явище, а як природну здатність людини мати цивільні права та обов'язки. Таку здатність особа має тому, що вона є людиною, а не тому, що держава наділила її такою здатністю. Держава просто визнає таку здатність за особою [6, с.51].

Ми встановили, що трудова правоздатність є властивістю усіх громадян від народження. Усі громадяни є потенційними учасниками трудових правовідносин. «Правоздатність (у тому числі й трудова), що входить до складу правосуб'єктності, є природною властивістю суб'єкта, виникає з народження, а тому не має вирішального значення для характеристики суб'єктів правовідносин» [7, с.95].

Встановлення того факту, що будь-яка правоздатність настає з моменту народження, знімає з порядку денного питання про поділ правосуб'єктності на загальну і спеціальну. Як пише О.Чутчева, поширеною є точка зору, відповідно до якої правоздатність поділяється на загальну (здатність бути суб'єктом права взагалі) та спеціальну (спроможність бути суб'єктом правовідносин конкретної галузі права) і специфічну (здатність бути суб'єктом певних правовідносин у рамках окремої галузі права). Багато відомих фахівців права соціального забезпечення дотримуються такої позиції і сьогодні з деякими модифікаціями [8, с.66]. І дійсно, Ю. Мацулевич вважає, що у змісті галузевої правоздатності можна виділити дві групи юридичних можливостей, які є відносно самостійними: постійні і змінні. Зміст постійної частини створює сукупність юридичних можливостей бути носієм прав і обов'язків на всі без винятку види забезпечення. На відміну від першої, зміст змінної частини (непостійної) завжди персоніфіковано і він є конкретним. Та чи інша сукупність таких можливостей правоволодіння складає зміст змінної частини правоздатності конкретного громадянина і залежить від стану здоров'я, віку тощо. Обсяг змісту другої частини правоздатності протягом життя громадянина змінюється. Настання постійної і змінної частини галузевої правоздатності не збігаються за часом. Перша виникає з дня народження, а друга – після досягнення певного віку [9, с.10]. Такої ж думки дотримується О. Мачульська [10, с.73]. У цьому ключі цікавим є висновок, зроблений В.Андрєєвим: «Відповідно, здатність бути носієм правомочностей та обов'язків в конкретних правовідносинах з приводу окремих видів забезпечення не є однаковою. В одних випадках нею володіють усі громадяни, в інших – особи при досягненні певного віку або наявності інших обставин» [11, с.107]. І. Сирота вважає, що у галузевих но-

рмах, які регламентують різні види соціального забезпечення, встановлюються додаткові умови, від яких залежить правоздатність. Серед них є і правомірні дії без наміру породити певні наслідки – вчинки (трудоий стаж, материнство) і події (факт перебування на утриманні, у родинних стосунках тощо) [12, с.88]. З нашої точки зору, трудову правоздатність не має сенсу ділити на загальну і спеціальну: та і друга виникає з народження. Інша справа поділ трудової правоздатності за суб'єктами: трудова правоздатність громадян і трудова правоздатність працівників. Практична значущість такої класифікації у тому, що вона показує перехід особистості від правового статусу громадянина до правового статусу працівника. Причому обсяг прав та обов'язків в обох випадках однаковий, а форма різна: був громадянином, а став працівником. Такий перехід статусів відбувається в момент укладення трудового договору чи контракту. Підсумовуючи, визначимо поняття трудової правоздатності суб'єкта трудового права як здатність та можливість мати встановлені у нормативно-правових актах трудові права і обов'язки.

Однак для того, щоб бути суб'єктом індивідуальних трудових правовідносин, однієї трудової правоздатності недостатньо. Для виникнення таких правовідносин потрібні якісь реальні дії їх учасників, наприклад, укладання трудового договору. Звідси, учасники таких правовідносин мають обов'язково бути наділені ще й дієздатністю, тобто здатністю своїми діями набувати для себе відповідних прав та обов'язків. У теорії права зазначається, що дієздатність – це передбачена нормами права здатність індивіда самостійно, своїми усвідомленими діями здійснювати, використовувати суб'єктивні юридичні права, виконувати обов'язки та нести відповідальність. При цьому обсяг дієздатності залежить від віку, фізичного стану особи, а також інших особистих якостей людини, які виникають у неї по мірі розумового, фізичного, соціального розвитку [13, с.386]. Трудова дієздатність, на відміну від трудової правоздатності, не виникає з моменту народження людини. Вона виникає згодом, по мірі виникнення передбачених у нормах права юридичних фактів. В.О. Котюк вказує, що наявність правоздатності особи ще не дає підстав для того, щоб бути учасником правовідносин. Для цього повинна бути ще і дієздатність. Дієздатність – це здатність особи самостійно своїми особистими свідомими діями реалізувати свої права і виконувати юридичні обов'язки. Дієздатність виникає в певному обсязі з 18 років і завершується зі смертю. Разом із тим, в окремих правовідносинах дієздатність може наступати і раніше. У трудових правовідносинах – з 15 років; у адміністративних – з 16 років; у кримінальних – з 16 років, а за особливо тяжкі злочини – з 14 років; у шлюбно-сімейних відносинах – з 18 років для хлопців і 17 років для дівчат. В окремих випадках цей вік скорочується на один рік місцевими органами влади, і після реєстрації шлюбу дієздатність відповідно настає з 17 і 16 років. З позицій цивільного права всі громадяни стосовно дієздатності поділяються на чотири групи: частково дієздатні, обмежено дієздатні, недієздатні і повністю дієздатні. «Згідно з діючим законодавством ніякий громадянин не може бути позбавлений правоздатності і дієздатності. Це такі правові властивості, які

не можна передати іншим особам. Громадянин може бути визнаний недієздатним лише в судовому порядку внаслідок душевної хвороби або недомовства, коли не може розуміти значення своїх дій або керувати ними» [14, с.71]. Хоча для виникнення трудової діяльності мають значення декілька юридичних фактів та умов (вік, стать, стан здоров'я, освіта), чинне трудове законодавство встановлює лише вік, з якого можлива реалізація трудової правоздатності, тобто виникнення трудової дієздатності. Як вже зазначалось, у ст.188 Кодексу законів про працю України називаються вікові межі, з яких допускається прийняття громадян на роботу: 14, 15, 16 років. З огляду на це може скластися враження, що законодавець, встановивши вікові градації для вступу на роботу, визначив різний ступінь повноти трудової дієздатності для кожної з вікових категорій громадян. Однак це не зовсім так. Аналіз гарантованих для всіх них трудовим законодавством прав і обов'язків свідчить про рівність повноти дієздатності молодих працівників. Отже, для характеристики названої дієздатності громадян не має значення, чи вона виникла з 15-ти чи з 16-ти років. У обох випадках неповнолітні матимуть однакові трудові права і нести однакові обов'язки. Дозвіл на працевлаштування від батьків 15-річного працівника так само жодного впливу на рівень повноти його трудових прав не має. З іншого боку, незалежно від того, чи з 15-ти, чи з 16-ти років працівник приступив до роботи, батьки або особи, що їх замінюють, мають право вимагати розірвання з ним договору в разі, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси. А це свідчить, що трудова дієздатність неповнолітніх залежить від волевиявлення і дій інших осіб, а тому не може вважатися повною. Та й сам законодавець, прирівнюючи неповнолітніх (осіб, що не досягли 18-ти років) у трудових правовідносинах за обсягом прав до повнолітніх та встановлюючи додаткові гарантії їм щодо певних умов праці, передбачає й деякі обмеження їх трудових прав. Так, їм забороняється робота у нічний час, у вихідні дні, вони не можуть залучатися до надурочних робіт, їм не дозволяється працювати за сумісництвом, а також на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці. Як бачимо, законодавець хоча і встановлює мінімальний вік прийняття на роботу, передбачає разом з тим різний обсяг трудової дієздатності осіб, які не досягли 18-ти років, і повнолітніх працівників. А це дає підстави вважати, що така дієздатність виникає у повному обсязі з настанням повноліття, тобто після досягнення 18-річного віку. З даного моменту громадянин вправі самостійно і без будь-яких обмежень розпоряджатися своєю здатністю до праці [7, с.95–96]. Вважаємо, це правило має знайти своє місце в Кодексі законів про працю України. До речі, в ст.22 Кодексу праці Польщі зазначено, що працівником може бути лише особа, яка досягла 18 років [15]. Як висновок: працівники, віком від 14 до 18 років, мають не повну трудову дієздатність. І ще одна вказівка у ст.188 Кодексу законів про працю України на те, що для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання, у віль-

ний від навчання час по досягненню ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, не відповідає світовим стандартам, а тому має бути усунутою. Конвенціями МОП визначений 15-річний вік, по досягненню якого людина може реалізувати своє право на працю [16, с.72]. Виходячи з означеного, поняття трудової дієздатності суб'єкта трудового права слід визначити як визначену законом здатність та можливість реалізувати свої трудові права та виконувати обов'язки.

І трудова правоздатність, і трудова дієздатність є складовими єдиного поняття трудової правосуб'єктності, однак їх виникнення у часі не співпадає. Трудова правоздатність передує трудовій дієздатності, є необхідною передумовою виникнення останньої. Трудова правоздатність існує з моменту народження особи і до появи необхідних для виникнення трудової дієздатності юридичних фактів: вік, освіта, стан здоров'я тощо. Тобто до цього моменту існує лише трудова правоздатність як рівна можливість громадян мати трудові права і обов'язки. З моменту виникнення означених в законі юридичних фактів настає трудова дієздатність. З цього часу і трудова правоздатність, і трудова дієздатність існують одночасно і є складовою єдиного поняття «трудова правосуб'єктність». Маючи трудову правоздатність, громадянин є учасником абсолютних трудових правовідносин. В теорії права під абсолютними правовідносинами розуміють відносини за яких «визначена лише одна сторона – носій суб'єктивного права, а усі інші зобов'язані утримуватись від порушення його законних прав та інтересів» [17, с.398]. Прикладом абсолютних правовідносин є відносини власності: точно визначений власник, а усі інші зобов'язані не перешкоджати йому здійснювати свої права; відносини по реалізації політичних свобод. Кожний громадянин від народження має право на працю, однак роботодавець, який має допомогти в реалізації цього права, невідомий. Праву на працю конкретного громадянина кореспондує обов'язок невизначеного кола працедавців, за наявності необхідних умов (кваліфікація, спеціальність, вік), задовольнити це право. Враховуючи це слід віднести дане правовідношення до абсолютних. Абсолютні трудові правовідносини мають статичний характер. Їх учасником не треба докладати зусиль аби набувати своїх прав та обов'язків. У таких правовідносинах достатньо факту трудової правоздатності, щоб бути їх учасником. Зовсім інша ситуація у правовідносинах які прийнято називати відносинами [18, с.47]. Всі їх учасники чітко відзначені законом чи договором і ніякі інші особи прав і обов'язків у них не мають. Для виникнення таких правовідносин потрібні якісь реальні дії їх учасників (укласти договір, вступити до навчального закладу, видати наказ тощо). А отже учасники таких правовідносин мають обов'язково бути наділені ще й дієздатністю, тобто здатністю своїми діями набувати для себе відповідних прав та обов'язків. Якщо трудова правоздатність відображає статику правосуб'єктності, то трудова дієздатність динаміку. Таким чином, під трудовою правосуб'єктністю працівника слід розуміти здатність і можливість особи бути суб'єктами трудових правовідносин (абсолютних і відносних) та набувати своїми діями права і обов'язки, пов'язані з вступом у ці правовідносини.

Список літератури: 1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 1998. 2. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России. М., 2001. 3. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Львів, 1999. 4. Рабинович П.М. Основи загальної теорії права та держави. К., 2001. 5. Иоффе О.С., Мусин В.А. Основы римского гражданского права. Л., 1974. 6. Ромовська З. Цивільна правоздатність громадян //Право України. 1994. №10. 7. Пилипенко П. Ознаки трудової правосуб'єктності працівників у трудових правовідносинах //Право України. 1999. №12. 8. Чутчева О. Громадяни як суб'єкти соціально забезпечувальних правовідносин: теорія і практика // Право України. 2003. №7. 9. Мацукевич Ю.С. Граждане как субъекты советского права социального обеспечения: Автореф. дисс... канд. юрид. наук. М., 1990. 10. Мачульская Е.Е., Горбачева Ж.А. Право социального обеспечения. М., 2000. 11. Андреев В.С. Право социального обеспечения в СССР: Учебник М, 1987. 12. Сирота И.М. Право социального обеспечения в Украине. Х., 2003. 13. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2-х т. Т.1. М., 1982. 14. Котюк В.О. Теория права. Курс лекций. К., 1996. 15. Kodeks Pracy. 2 Wydanie, stan prawny: maj 1998. 16. Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П.Д. Пилипенка. Львів, 1996. 17. Скаун О.Ф. Теория государства и права. Х., 2000. 18. Основы государства и права /Под ред. О.Е. Кутафина. М., 2001.

Надійшла до редколегії 16.06.04

С.В. Городянко

ПОНЯТТЯ НЕБЕЗПЕКИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Цілковита професійна захищеність працівників органів внутрішніх справ під час виконання службово-посадових обов'язків – кінцева мета проведення організаційно-правових заходів щодо забезпечення безпеки їх життєдіяльності. Це пов'язано з високою мірою виникнення небезпечних та ризикових факторів та умов під час виконання особами рядового і начальницького складу своїх посадово-функціональних повноважень. «Досить сумна статистика свідчить, що від 7 до 12 відсотків працівників органів внутрішніх справ гинуть, зазнають тяжких фізичних та психічних травм під час виконання службових обов'язків і так чи інакше пов'язаних з ними дій та гострих постекстремальних переживань... По результатах опитування визнані потенційно екстремальними службові ситуації таких підрозділів ОВС: слідства – 50 %, міліції громадської безпеки – 52%, кримінальної міліції – 60 % та спецпідрозділів – 64%, – констатують М.І.Ануфрієв та Я.Ю.Кондратьєв [1, с.3]. Небезпека, ризик – ознаки, які визначально притаманні професії працівника органів внутрішніх справ. І завдання, причому одне з найважливіших, керівництва органів системи Міністерства внутрішніх справ полягає в здатності реально забезпечити безпечні умови професійної діяльності осіб рядового та начальницького складу. Небезпека і фактори ризику в професійній діяльності працівників органів внутрішніх справ зменшуються чи нейтралізуються органічною системою взаємозалежних і взаємообумовлених заходів організаційно-управлінського та правового характеру. При цьому зміст поняття «організаційно-управлінські заходи», виходячи з кута зору нашого дослідження, ми розуміємо широко. Це озна-