

УДК 349.2—057.15

Костянтин Мельник,

кандидат юридичних наук,

старший науковий співробітник,

провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії

з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів

Харківського національного університету внутрішніх справ

ПРАВООХОРОННІ ОРГАНИ ЯК РОБОТОДАВЦІ*

*Визначено, що в трудових правовідносинах службовців правоохоронних органів роботодавцем виступає правоохоронний орган. Виявлено сутність правоохоронних органів як роботодавців. З'ясовано момент виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця, зокрема правоохоронного органу. Досліджено правове становище керівника структурного підрозділу правоохоронного органу, який має право прийому та звільнення службовців. **Ключові слова:** правоохоронні органи, трудова правосуб'єктність, роботодавець, трудові правовідносини.*

Роботодавець як сторона трудових правовідносин**

Проблема роботодавця як сторони трудового правовідношення є однією з найбільш дискусійних у теорії трудового права. До її розроблення доклали зусиль: М. Г. Александров, Б. К. Бегічев, Л. Я. Гінцбург, В. М. Догадов, В. В. Жернаков, М. П. Карпушин, А. М. Лушніков, Ю. П. Орловський, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, О. Г. Серєда, О. В. Смирнов, Є. Б. Хохлов, І. М. Якушев, О. М. Ярошенко та ін. Аналіз наукових праць свідчить про те, що проблематика роботодавця переважно досліджувалася у загальному плані, де окремим видам роботодавців—юридичних осіб не завжди приділялася достатня увага. Наприклад, проблематика правоохоронних органів як роботодавців залишилася поза увагою вчених-трудівників. З огляду на зазначене метою статті є виявлення сутності правоохоронних органів як роботодавців та визначення моменту виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця, зокрема правоохоронного органу.

Сьогодні в теорії трудового права та в національному законодавстві при визначенні іншого — поряд з працівником — суб'єкта трудових правовідносин, як

правило, оперують терміном «роботодавець». Доцільність використання даного терміна неодноразово доводилася в юридичній літературі [1; 2; 3]. З огляду на це уявляється зайвим ще раз наводити аргументи на користь цього. У той самий час існує необхідність визначитися: кого слід вважати роботодавцем у трудових правовідносинах службовців правоохоронних органів, оскільки в теорії трудового права відсутня однозначність із цього питання. Так, Є. Б. Хохлов зазначає, що у сфері державної служби існує дуже специфічний ринок праці (тому що тут діє один-єдиний «покупець» — сама держава) [4]. Л. О. Чиканова вважає, що, поступаючи на державну службу, громадянин вступає в службове правовідношення з державою. На думку вченої, держава залишається стороною цього службового правовідношення протягом його існування, незалежно від того, чи заміщає службовець у той або інший проміжок часу посаду в державному органі [5]. П. Д. Пилипенко на с. 171 монографії «Проблеми теорії трудового права» пише: «...всіх роботодавців, які мають трудову правосуб'єктність... можна поділити на окремі групи: роботодавці—фізичні особи; роботодавці—юридичні особи і відокремлені підрозділи

* Рекомендовано до друку науково-дослідною лабораторією з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів Харківського національного університету внутрішніх справ.

** Внутрішню рубрикацію тексту (підзаголовки) здійснено редакцією.

юридичних осіб; роботодавці—державні органи». Однак уже на с. 182 вчений зазначає, що державні службовці, судді, прокурорські працівники перебувають у трудових правовідносинах не з державними органами, а з юридичними особами, які стоять за цими органами [6].

За точкою зору А. М. Лушнікова і М. В. Лушнікової, держава окреслює компетенцію органів державної влади і управління, що фіксується в актах, які визначають статус цих органів. У рамках цієї компетенції органи державної влади від імені держави своїми діями здобувають і здійснюють права й обов'язки у сфері публічної влади. А у сфері приватноправовій ці органи наділені трудовою правосуб'єктністю і діють від свого імені, а не від імені держави в цілому [7]. На думку В. Воловика, роботодавцем у даному випадку виступає держава в особі своїх органів. Причому вона виступає як така навіть тоді, коли посада службовця заміщується в результаті виборів. У ході останніх визначається особа, з якою повинен укладатися трудовий договір, але безпосередньо укладає його з обраним відповідний державний орган [8].

Уявляється, що у світлі сучасного національного законодавства, коли Цивільний кодекс України окремим видом юридичної особи виділив юридичну особу публічного права, роботодавцем у досліджуваних правовідносинах слід вважати правоохоронний орган. Правоохоронний орган має здатність надавати роботу, оплачувати працю, нести відповідальність за зобов'язаннями, які випливають з факту його участі у трудових правовідносинах. Особа, яка приймається на службу, зараховується до штату правоохоронного органу.

У той же час визнання правоохоронного органу суб'єктом трудових правовідносин не спростовує саму ідею служіння службовця правоохоронного органу державі як такій. Так, кожен правоохоронний орган уповноважений здійснювати строго визначені завдання і функції держави. Задля цього держава наділяє ці органи державно-владними повноваженнями, що реалізуються за допомогою професійної службової діяльності службовців правоохоронних органів. Здійснюючи професійну службову діяльність у конкретному правоохоронному

органі, службовець тим самим перебуває на службі у держави.

Ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця

Для того щоб брати участь у трудовому правовідношенні, роботодавець, як і працівник, повинен мати трудову правосуб'єктність. Трудова правосуб'єктність роботодавця полягає у визнанні за ним можливості надавати людині роботу. З огляду на це окремі вчені називають цю правосуб'єктність «роботодавчою», маючи на увазі в даному випадку під «роботою», яка надається працівнику, гарантовану зайнятість виконанням відомої трудової функції з оплатою праці за її кількістю та якістю [9].

Взагалі ж вчені-трудовики радянської доби зосереджували свою увагу переважно на трудовій правосуб'єктності соціалістичних підприємств, установ, організацій. Так, М. Г. Александров зазначав, що «роботодавча» правоздатність юридичних осіб полягає у визнанні державою можливості надавати громадянам гарантовану роботу, допускаючи їх додавати свою робочу силу до засобів виробництва, які входять у відособлений майновий комплекс даної юридичної особи, за винагороду, що сплачується із зазначеного комплексу [10]. М. П. Карпушин вказував, що ознаки, які тягнуть виникнення як цивільної, так і трудової правоздатності юридичних осіб, збігаються. До ознак цивільної правоздатності вчений відносив: а) організаційну єдність, що забезпечує діяльність колективного утворення як єдиного цілого; б) майнову відособленість; в) самостійну майнову відповідальність [11].

З точки зору О. В. Смирнова, підприємства як суб'єкти трудового права повинні відповідати таким вимогам: 1) користуватися правом розробляти та затверджувати для себе структуру і штати відповідно до типових структур і штатів, що затверджуються вищестоящим органом господарського управління; 2) користуватися правом підбору, розстановки кадрів і організації їх праці; 3) мати фонд заробітної платні і фонд матеріального заохочення, а також інше майно, яке необхідне для виконання завдань, пов'язаних з організацією і застосуванням праці робітників і службовців; 4) ма-

ти оперативну самостійність у витрачанні вказаних фондів і нести самостійну майнову відповідальність за заподіяння шкоди перед робітниками та службовцями, а також перед іншими суб'єктами суспільних відносин, що регулюються трудовим правом [12]. На думку Л. Я. Гінцбурга, правосуб'єктність підприємства, включаючи галузеву правоздатність у галузі трудових відносин, визначається тільки завданнями і статутною метою, для досягнення якої підприємство створене [13].

Сучасні дослідники трудової правосуб'єктності роботодавця також не одностайні у висновках щодо її ознак. Так, П. Д. Пилипенко до ознак правосуб'єктності роботодавців відносить: 1) можливість приймати і звільняти працівників; 2) майнову самостійність; 3) здатність забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [14]. На думку Є. Б. Хохлова, змістом правосуб'єктності роботодавця слід вважати його здатність: 1) надавати роботу; 2) оплатити працю працівника; 3) нести юридичну відповідальність відповідно до норм трудового права (бути деліктоздатним) [15].

Відсутня єдність серед вчених і щодо моменту виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця. Так, М. Г. Александров виникнення «роботодавчої» правоздатності державних підприємств і установ пов'язував із затвердженням у встановленому порядку так званого ліміту із праці (штатного контингенту і фонду заробітної плати) для виробничого персоналу і штатного розпису для управлінського й обслуговуючого персоналу [16]. М. П. Карпушин вказував, що момент виникнення трудової правоздатності юридичних осіб збігається з моментом виникнення цивільної правоздатності (з моменту затвердження статуту (положення), а у тих випадках, коли закон вимагає реєстрації юридичної особи, — з моменту такої реєстрації) [17]. На думку А. М. Лушнікова, умовою виникнення і припинення роботодавчої правосуб'єктності є наявність цивільної правосуб'єктності у повному обсязі і реєстрація як платника соціального податку [18].

Виходячи із сучасного національного законодавства, слід констатувати, що можливість юридичної особи бути

суб'єктом трудових правовідносин виникає з моменту державної реєстрації або з моменту видання розпорядчого акта Президента України, органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування (акт створення). Так, ст. 80 Цивільного кодексу України передбачає, що юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку. Юридична особа наділяється цивільною правоздатністю і дієздатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді. Відповідно до ст. 24 проекту Трудового кодексу України юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак.

Штатний розпис і фонд заробітної плати без сумніву є важливими категоріями, які визначають рамки діяльності юридичної особи. Однак затвердження штатного розпису і фонду заробітної плати здійснюється, як правило, після державної реєстрації (акта створення). Відсутність затвердженого штатного розпису не є перешкодою для прийняття працівників на роботу. І якщо людину прийняли на роботу до організації, яка не мала штатного розпису або фонду заробітної плати, то вона може розраховувати на задоволення претензій щодо оплати праці за рахунок статутного капіталу організації чи іншого її майна.

Доволі непереконливо виглядає позиція А. М. Лушнікова, який однією з умов виникнення роботодавчої правосуб'єктності вважає реєстрацію як платника соціального податку. Відповідно до ст. 26 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців» від 15.05.2003 р. № 755-IV, державний реєстратор у день державної реєстрації юридичної особи зобов'язаний передати відповідним органам статистики, державної податкової служби, Пенсійного фонду України, фондів соціального страхування відомості з реєстраційної картки на проведення державної реєстрації юридичної особи. Отже, дії з реєстрації юридичної особи як платника внесків у пенсійний і соціальні фонди здійснюються після державної реєстрації. І це жодним чином не відстрочує можливість юридичної особи здійснювати прийняття на роботу саме з моменту державної реєстрації. Таким

чином, саме з моменту державної реєстрації, а у випадку з юридичною особою публічного права з моменту видання акта створення, юридична особа набуває не тільки цивільну, а й трудову правосуб'єктність.

Виходячи з цього ознаки, що визначають трудову правосуб'єктність юридичних осіб, певним чином збігаються з їх ознаками як юридичних осіб—суб'єктів цивільного права. Так, і в першому, і в другому випадках вони повинні мати ім'я (найменування), організаційну єдність, відокремлене майно, здатність нести самостійну майнову відповідальність, виступати від свого імені у відносинах з іншими суб'єктами права, бути позивачем або відповідачем у суді. Однак, зважаючи на різницю у змісті трудового і цивільного статусу юридичної особи, трудову правосуб'єктність юридичних осіб не слід повністю отожднювати з їх цивільною правосуб'єктністю. Як справедливо вказує О. В. Смирнов, якщо ознаки трудової правосуб'єктності характеризують організацію з точки зору суб'єктів права, що беруть участь у суспільних відносинах, які складаються всередині кооперації праці, всередині колективу організації, то ознаки юридичної особи характеризують організацію з позиції суб'єкта права, який виступає в цивільному обороті поза даною кооперацією праці [19].

Завдання та функції правоохоронних органів

До системи правоохоронних органів слід відносити суд, прокуратуру, органи внутрішніх справ, Службу безпеки України, Державну прикордонну службу України, Управління державної охорони України [20]. Момент виникнення трудової правосуб'єктності правоохоронних органів пов'язаний з виданням акта їх створення. Правоохоронні органи володіють спеціальною правосуб'єктністю. Так, коло правовідносин, в які може вступати певний правоохоронний орган, визначається конкретними завданнями та функціями, які на нього покладаються. Останнім також обумовлюється і можливість прийняття на роботу тільки певних категорій службовців.

Завдання та функції правоохоронних органів закріплюються у відповідних законах. Так, згідно зі ст. 2 Закону Украї-

ни «Про судоустрій України» від 07.02.2002 р. № 3018-III, завданням суду є забезпечення захисту гарантованих Конституцією України та законами прав і свобод людини і громадянина, прав і законних інтересів юридичних осіб, інтересів суспільства і держави шляхом здійснення правосуддя на засадах верховенства права. Виходячи зі ст. 124 Конституції України та ст. 5 Закону України «Про судоустрій України» функцією судів є здійснення правосуддя.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про прокуратуру» від 05.11.1991 р. № 1789-XII діяльність органів прокуратури спрямована на всемірне утвердження верховенства закону, зміцнення правопорядку і має своїм завданням захист від неправомірних посягань: 1) закріплених Конституцією України незалежності республіки, суспільного та державного ладу, політичної та економічної систем, прав національних груп і територіальних утворень; 2) гарантованих Конституцією, іншими законами України та міжнародними правовими актами соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод людини та громадянина; 3) основ демократичного устрою державної влади, правового статусу місцевих Рад, органів самоорганізації населення. Функціями прокуратури згідно зі ст. 5 Закону є: 1) підтримання державного обвинувачення в суді; 2) представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом; 3) нагляд за додержанням законів органами, які проводять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство; 4) нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян.

Основними завданнями міліції, відповідно до ст. 2 Закону України «Про міліцію» від 20.12.1990 р. № 565-XII є: забезпечення особистої безпеки громадян, захист їх прав і свобод, законних інтересів; запобігання правопорушенням та їх припинення; охорона і забезпечення громадського порядку; виявлення і розкриття злочинів, розшук осіб, які їх вчинили; забезпечення безпеки дорожнього руху; захист власності від злочинних посягань; виконання кримінальних

покарань і адміністративних стягнень; участь у поданні соціальної та правової допомоги громадянам, сприяння у межах своєї компетенції державним органам, підприємствам, установам і організаціям у виконанні покладених на них законом обов'язків. Функціями міліції, згідно зі ст. 7 Закону, є адміністративна, профілактична, оперативно-розшукова, кримінально-процесуальна, виконавча та охоронна (на договірних засадах).

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про Службу безпеки України» від 25.03.1992 р. № 2229-ХІІ завданнями Служби безпеки України є захист державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, економічного, науково-технічного і оборонного потенціалу України, законних інтересів держави та прав громадян від розвідувально-підривної діяльності іноземних спеціальних служб, посягань з боку окремих організацій, груп та осіб, а також забезпечення охорони державної таємниці. До завдань Служби безпеки України також входить запобігання, виявлення, припинення та розкриття злочинів проти миру і безпеки людства, тероризму, корупції та організованої злочинної діяльності у сфері управління і економіки та інших протиправних дій, які безпосередньо створюють загрозу життєво важливим інтересам України.

Завданнями Управління державної охорони України, відповідно до ст. 12 Закону України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» від 04.03.1998 р. № 160/98-ВР, є здійснення державної охорони щодо органів державної влади України; забезпечення безпеки посадових осіб, визначених цим Законом, за місцем їх перебування як на території України, так і за її межами; забезпечення безпеки членів сімей посадових осіб, визначених цим Законом, які проживають разом з ними або супроводжують їх; запобігання протиправним посяганням на посадових осіб і членів їхніх сімей та об'єкти, щодо яких здійснюється державна охорона, їх виявлення та припинення; охорона об'єктів, визначених цим Законом; забезпечення безпечної експлуатації транспортних засобів, призначених для визначених цим Законом посадових осіб.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про Державну прикордонну службу України» від 03.04.2003 р. № 661-IV на Державну прикордонну службу України покладаються завдання щодо забезпечення недоторканності державного кордону та охорони суверенних прав України в її виключній (морській) економічній зоні. Основними функціями, відповідно до ст. 2 Закону, є: охорона державного кордону України на суші, морі, річках, озерах та інших водоймах з метою недопущення незаконної зміни проходження його лінії, забезпечення дотримання режиму державного кордону та прикордонного режиму; здійснення в установленому порядку прикордонного контролю і пропуску через державний кордон України осіб, транспортних засобів, вантажів та іншого майна, а також виявлення і припинення випадків незаконного їх переміщення; охорона суверенних прав України в її виключній (морській) економічній зоні та контроль за реалізацією прав і виконанням зобов'язань у цій зоні інших держав, українських та іноземних юридичних і фізичних осіб, міжнародних організацій; ведення розвідувальної, інформаційно-аналітичної та оперативнорозшукової діяльності в інтересах забезпечення захисту державного кордону України згідно із законами України «Про розвідувальні органи України» та «Про оперативнорозшукову діяльність»; участь у боротьбі з організованою злочинністю та протидія незаконній міграції на державному кордоні України та в межах контрольованих прикордонних районів; участь у здійсненні державної охорони місць постійного і тимчасового перебування Президента України та посадових осіб, визначених у Законі України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб»; охорона закордонних дипломатичних установ України; координація діяльності військових формувань та відповідних правоохоронних органів, пов'язаної із захистом державного кордону України, а також діяльності державних органів, що здійснюють різні види контролю при перетинанні державного кордону України або беруть участь у забезпеченні режиму державного кордону, прикордонного режиму і режиму в пунктах пропуску через державний кордон України.

Вищенаведене свідчить про те, що національний законодавець до закріплення функцій правоохоронних органів ставиться не так серйозно, як до закріплення їх завдань. По-перше, функції Управління державної охорони України та Служби безпеки України у законодавстві не закріплюються. По-друге, в законодавстві відсутній однаковий підхід до формулювання функцій правоохоронних органів.

Посадові особи, наділені правом прийому та звільнення службовців

Правоохоронні органи здійснюють свої роботодавчі повноваження через посадових осіб, які користуються правом прийому та звільнення службовців. Це керівники правоохоронних органів, начальники структурних підрозділів правоохоронних органів (наприклад, Генеральний прокурор України, начальник Головного управління Міністерства внутрішніх справ України в Харківській області). Через зазначених посадових осіб правоохоронні органи набувають трудові права і приймають на себе трудові обов'язки. Тому дії таких посадових осіб розглядаються як дії самого правоохоронного органу.

З огляду на вказане в юридичній літературі була висловлена точка зору щодо подвійності суб'єкта трудового правовідношення на стороні роботодавця [21; 22]. Так, Л. О. Чиканова зазначає, що така подвійність полягає у тому, що в службовому правовідношенні на стороні наймача одночасно можуть виступати два суб'єкти — держава як наймач і представник наймача (керівник держав-

ного органу). У зв'язку з цим інший суб'єкт — службовець перебуває у правовідносинах як з державою, так і з її представником. Причому службове відношення між представником наймача і державним службовцем є особливим самостійним правовідношенням [23]. Стосовно останнього слід погодитися з М. Г. Александровим, який, обстоюючи точку зору щодо подвійності суб'єкта трудового правовідношення на стороні роботодавця, зазначав, що відношення між найманим працівником і завідувачем підприємства не є особливим самостійним правовідношенням, а слугує нерозривним доповненням майнових відносин між працівником і власником підприємства (фізичною або юридичною особою). Можлива подвійність суб'єкта на стороні «роботодавця» є лише моментом, що ускладнює єдине трудове правовідношення [24].

Слід зазначити, що керівник певного структурного підрозділу правоохоронного органу, який має право прийому та звільнення службовців, у свою чергу, виступає і суб'єктом трудових правовідносин як службовець. Відмінність його від інших службовців полягає в тому, що з огляду на своє службове становище він здійснює організаційно-управлінську діяльність. Крім цього, визнання такої посадової особи суб'єктом трудових правовідносин (роботодавцем) означало б можливість пред'явлення службовцями до нього майнових претензій, що впливають із цих правовідносин. У дійсності ж претензії пред'являються до правоохоронного органу. Отже, не можна вести мову про подвійність суб'єкта трудового правовідношення на стороні роботодавця.

ПРИМІТКИ

1. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. — Л. : Видавничий центр «Львів» Львівського нац. ун-ту імені Івана Франка, 1999. — С. 160—164.
2. Лушников А. М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований : дис. на соискание учен. степени докт. юрид. наук : 12.00.05 — трудовое право; право социального обеспечения / А. М. Лушников. — М., 2005. — С. 222—226.
3. Серета О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 — трудове право; право соціального забезпечення / О. Г. Серета. — Х., 2002. — С. 15—23.
4. Маврин С. П. Трудовое право России : учеб. / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. — СПб. : Издательский Дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. — С. 56.
5. Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на

государственной гражданской службе: теория и практика : дис. на соискание учен. степени докт. юрид. наук : 12.00.05 — трудовое право, право социального обеспечения / Л. А. Чиканова. — М., 2005. — С. 103.

6. Пилипенко П. Д. Зазнач. праця. — С. 171—182.

7. Лушников А. М. Курс трудового права : учеб. : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушников. — М. : Проспект, 2003. — Т. 1. — С. 251.

8. Воловик В. Про трудовий статус державних службовців / В. Воловик // Право України. — 1997. — № 1. — С. 64.

9. Советское трудовое право : учеб. / под ред. Н. Г. Александрова. — М. : Юрид. лит., 1972. — С. 167.

10. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. — М. : Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. — С. 203.

11. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. — М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1958. — С. 91—93.

12. Смирнов О. В. Государственное производственное предприятие как субъект трудового права / О. В. Смирнов // Советское государство и право. — 1971. — № 2. — С. 23.

13. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. — М. : Наука, 1977. — С. 262.

14. Пилипенко П. Д. Зазнач. праця. — С. 166—170.

15. Маврин С. П. Зазнач. праця. — С. 55.

16. Александров Н. Г. Зазнач. праця. — С. 204.

17. Карпушин М. П. Зазнач. праця. — С. 93—94.

18. Лушников А. М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований : дис. на соискание учен. степени докт. юрид. наук : 12.00.05 — трудовое право; право социального обеспечения / А. М. Лушников. — М., 2005. — С. 229.

19. Трудовое право : учеб. / под ред. О. В. Смирнова. — М. : Статус ЛТД+, 1996. — С. 68.

20. Мельник К. Ю. Проблемы визначення системи правоохоронних органів // Право і безпека. — 2009. — № 5. — С. 154—158.

21. Чиканова Л. А. Зазнач. праця. — С. 103.

22. Александров Н. Г. Зазнач. праця. — С. 170.

23. Чиканова Л. А. Зазнач. праця. — С. 103.

24. Александров Н. Г. Зазнач. праця. — С. 170.

Мельник Константин. Правоохранительные органы как работодатели.

Определено, что в трудовых правоотношениях служащих правоохранительных органов работодателем выступает правоохранительный орган. Выявлена сущность правоохранительных органов как работодателей. Выяснен момент возникновения трудовой правосубъектности работодателя, в частности правоохранительного органа. Исследовано правовое положение руководителя структурного подразделения правоохранительного органа, который владеет правом приема и увольнения служащих.

Ключевые слова: правоохранительные органы, трудовая правосубъектность, работодатель, трудовые правоотношения.

Mel'nik Kostyantyn. Law-enforcement agencies as employer.

It is defined that in the labour legal relationship with the officers of law-enforcement agencies the law-enforcement agencies acts as employer. Essence of the law-enforcement agencies as employers is exposed. The moment of emergence of the labour legal personality of employer, in particular, law-enforcement agencies is assigned. The author studies legal position of the head of law-enforcement agency subdivision which have a right for the reception and discharge of the officers.

Key words: law-enforcement agencies, labour legal personality, employer, labour legal relationship.