

РОЗДІЛ 6 «Трибуна Молодого Вченого»

УДК 349.2.

Верегін С. В.,

аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ

ГРОМАДЯНИН УКРАЇНИ ЯК СТОРОНА КОНТРАКТУ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ

Стаття присвячена дослідженню правового статусу громадянина України як сторони контракту про проходження служби в поліції. Досліджуються наукові підходи до визначення трудової провосуб'єктності працівника. Аналізуються вимоги до кандидатів на службу в поліції, встановлені національним законодавством. Надаються пропозиції та рекомендації з удосконалення теоретичних положень трудового права та норм національного законодавства у відповідній сфері.

Ключові слова: контракт, трудові правовідносини, трудовий договір, працівник, громадянин, поліцейський, служба, праця, трудова правосуб'єктність.

Статья посвящена исследованию правового статуса гражданина Украины как стороны контракта о прохождении службы в полиции. Исследуются научные подходы к определению трудовой провосубъектности работника. Анализируются требования к кандидатам на службу в полиции, установленные национальным законодательством. Предоставляются предложения и рекомендации по усовершенствованию теоретических положений трудового права и норм национального законодательства в соответствующей сфере.

Ключевые слова: контракт, трудовые правоотношения, трудовой договор, работник, гражданин, полицейский, служба, работа, трудовая правосубъектность.

The article is devoted to the study of the legal status of a citizen of Ukraine as a party to a contract on service in the police. The scientific approaches to the definition of the labor provision of the employee are investigated. Analyzed requirements for candidates for the service in the police, established by national legislation. Provides suggestions and recommendations for improving the theoretical provisions of labor law and the norms of national legislation in the relevant field.

Keywords: contract, labor legal relations, labor contract, employee, citizen, police officer, service, work, employment legal personality.

Постановка проблеми. Служба в Національній поліції України є надзвичайно специфічним та відповідальним різновидом трудової діяльності із забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. Це обумовлює особливе правове положення поліцейських серед інших категорій працівників у трудових правовідносинах. З огляду на це важливим у сучасних умовах є дослідження правового статусу громадянина України як сторони контракту про проходження служби в поліції.

Стан дослідження. Проблеми правового статусу сторін трудового договору за часів незалежності України досліджували такі науковці, як: В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, О.В. Гоц, В.В. Єрьоменко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, М.І. Наньєва, Н.М. Неумивайченко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.О. Сільченко, О.В. Тищенко, О.В. Худякова, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, у яких досліджуються проблеми правового статусу працівника як сторони трудового договору, комплексного теоретичного дослідження правового статусу громадянина України як сторони контракту про проходження служби в поліції ще не було.

Метою статті є надання пропозицій та рекомендацій з удосконалення теоретичних положень трудового права щодо визначення сторін контракту та норм національного законодавства щодо правового статусу громадянина України як сторони контракту про проходження служби в поліції.

Виклад основного матеріалу. Одним з найпоширеніших способів реалізації громадянами права на працю є укладення трудового договору. Ю.П. Орловський, вказує, що свобода праці означає можливість і взагалі не займатися трудовою діяльністю, але за масштабом застосування саме трудовий договір є переважною формою реалізації свободи праці, саме з ним пов'язані найважливіші соціальні

права [1, с. 93]. З точки зору К.Ю. Мельника сьогодні світова цивілізація не знає кращої юридичної форми втілення свободи праці та забезпечення прав людини у сфері застосування здатності до праці, ніж трудовий договір. Такий договір сприяє реалізації та забезпеченню найважливіших соціальних прав людини: права на належні, безпечні і здорові умови праці, на оплачувану щорічну відпустку, на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату та своєчасну її виплату в повному розмірі тощо [2, с. 151].

Частина 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України передбачає лише дві сторони трудового договору: з одного боку це працівник, з іншого - власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа. Контракт є відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України різновидом трудового договору, а значить має такі самі сторони.

Закон України «Про Національну поліцію» закріпивши у ч. 1 ст. 63 визначення терміна «контракт про проходження служби в поліції», його сторонами визнав громадянина України та державу, від імені якої виступає поліція.

Вищенаведене свідчить про різні підходи національного законодавця у загальному трудовому законодавстві та спеціальному законодавстві у сфері проходження служби у Національній поліції України до визначення досліджуваної нами сторони контракту. У першому випадку - це працівник, а у другому - громадянин України, хоча виходячи із загального трудового законодавства повинен бути поліцейський.

Для вироблення власної позиції з вирішення вищенаведеної розбіжності дослідимо відповідні наукові джерела та норми національного законодавства. Одразу відзначимо, що у юридичній літературі з трудового права вчені майже однотайні у тому, що стороною трудового договору є працівник. Так, С.М. Прилипко вказує, що у трудовому договорі діють дві сторони, які мають відповідні права та зобов'язання один щодо одного (роботодавець та працівник); цей перелік є вичерпним. Всі інші суб'єкти мають право втручатися у взаємовідносини двох зазначених сторін лише у випадках та порядку, суворо регламентованих законодавством України [3, с. 163]. Н.Б. Болотіна вказує, що сторонами трудового договору виступають працівник та роботодавець. З її точки зору саме визнання трудящого найманим працівником є відправним положенням для вироблення ринкової моделі трудового права, спрямованого значною своєю частиною на захист прав працівників у процесі здійснення найманої праці [4, с. 211]. М.М. Пурей виокремлює наступні етапи оформлення трудового договору: подання працівником заяви про прийняття на роботу з наданням усіх необхідних документів; віза певних посадових осіб і резолюція власника або посадової особи, котра має право приймати на роботу; видання власником або уповноваженим ним органом наказу про зарахування працівника на роботу на підставі досягнутої угоди; пред'явлення працівникові наказу під розписку; внесення до трудової книжки запису про прийом на роботу; ознайомлення власником або уповноваженим ним органом працівника з наказом про зарахування його на роботу під розписку в особовій картці [5, с. 10].

Аналогічна ситуація спостерігається у юридичній літературі стосовно розуміння працівника як сторони контракту. Так, Н.О. Мельничук відзначає, що контракт укладається не з усіма, а лише з окремими категоріями працівників; у контракт може включатися підвищена відповідальність сторін, в тому числі і матеріальна, яка пов'язана з невиконанням сторонами взятих на себе обов'язків; поряд із підвищеною відповідальністю контракт допускає додаткові підстави розірвання трудових відносин; на відміну від трудового договору, контракт у більшості випадків як особливі умови передбачає вирішення соціально-побутових питань; серед особливостей контракту є також спроба встановити кінцевий результат праці, що робить його схожим на цивільно-правовий договір; особливим чином у контракті вирішуються питання оплати праці, надання матеріальної допомоги, компенсаційних виплат в результаті настання інвалідності або виходу на пенсію, відшкодування шкоди, завданої здоров'ю працівника; серед переваг контракту перед трудовим договором є те, що працівника не можна звільнити у зв'язку зі скороченням штату [6, с. 319]. З точки зору Я.В. Свічкарьової контракт дозволяє враховувати індивідуальні особливості працівника, його професійні навички, краще співвідносити оплату праці й різні форми заохочення з результатами господарської діяльності. Основна перевага контракту — можливість найму ініціативних та високопрофесійних працівників, зацікавлених у результатах праці [7, с. 33].

Дещо іншу позицію висловлює П.Д. Пилипенко, який відзначає, що однією із сторін трудового договору, як це впливає зі ст. 21 КЗпП України є працівник. Однак цього свого статусу він набуває за фактом укладення трудового договору. Тому на стадії до моменту виникнення трудових правовідносин законодавець, регламентуючи етап працевлаштування, застосовує термін громадянин або особа.

Зокрема, у ст. 24 КЗпП України передбачається, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що засвідчує особу, трудову книжку, а у передбачених законодавством випадках, — також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Встановлюючи ж гарантії при прийомі на роботу окремих категорій громадян законодавець у цій же статті записав, що особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору [8, с. 154-155].

Аргументи П.Д. Пилипенка ми вважаємо переконливими, а тому стороною трудового договору або контракту, на нашу думку, слід вважати фізичну особу.

Також необхідно відзначити, що набуття статусу працівника нерозривно пов'язано з володінням фізичною особою трудовою правосуб'єктністю. У юридичній літературі відзначається, що трудова правосуб'єктність як категорія трудового права характеризується наявністю трьох елементів, які складають в єдності її зміст: правоздатність, дієздатність та деліктоздатність. Трудова правоздатність – це забезпечена державою і встановлена законодавством про працю рівна можливість вступати в трудові та безпосередньо пов'язані з ними відносини. Трудова дієздатність – це встановлена законодавством про працю здатність і юридична можливість своїми діями здійснювати трудові права та обов'язки. Трудова деліктоздатність – це здатність суб'єкта трудового права відповідати за вчинені ним трудові (дисциплінарні та матеріальні) правопорушення [9, с.57–58].

Поділ трудової правосуб'єктності на вищезазначені складові має суттєве значення лише для теорії трудового права, оскільки на практиці трудова правоздатність, дієздатність та деліктоздатність настає одночасно. Так, А. В. Венедиктов вказував, що розмежування правоздатності та дієздатності має величезне значення для цивільного права, однак позбавлено практичного та теоретичного значення для тих галузей права, у яких дієздатність громадянина виникає одночасно і за наявності однакових умов із правоздатністю, як це має місце в трудовому праві, а також в ряді інших галузей права [10, с. 19]. М. Г. Александров трудову право-дієздатність вважав єдиною властивістю, що надається трудовим правом фізичній особі, на відміну від цивільного права, де, як відомо, правоздатність і дієздатність є різними правовими властивостями суб'єкта і правоздатністю можуть володіти недієздатні суб'єкти [11, с. 173].

Слід погодитися з А.М. Лушніковим, що єдність трудової правоздатності та дієздатності продиктовано особистим (особистісним) характером (критерієм) трудового правовідношення. Не можна мати трудову правосуб'єктність і не мати можливості особисто реалізувати належні особі права і покладені на неї обов'язки [12, с. 213].

Дійсно особистий характер трудових правовідносин потребує від фізичної особи володіти здатністю до самостійної, систематичної праці. Цим і керується національний законодавець коли визначає ознаки, існування яких надає фізичній особі право здійснювати ту чи іншу трудову діяльність.

До таких ознак відноситься передусім вік. Так, відповідно до ст. 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. 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 процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [13].

Іншими ознаками з якими трудове законодавство пов'язує володіння фізичною особою трудовою правосуб'єктністю є певний рівень освіти, громадянство України, відповідний стан здоров'я, стаж роботи тощо. Так, відповідно до ч. 2 ст. 24 КЗпП при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Трудова правосуб'єктність поліцейських встановлена Законом України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. Так, відповідно до ч. 1 ст. 49 Закону на службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою [14].

Виходячи з вищезазначеного національний законодавець, передусім, встановлює вимогу щодо належності до громадянства України. Це означає, що іноземці або особи без громадянства не можуть стати поліцейськими, поки їх не приймуть у громадянство України.

Конституція України та інші закони наділяють громадян України рівним правовим статусом. Традиційно у юридичній літературі під правовим статусом громадянина розуміється юридичне закріплення фактичного положення громадян в державі. До структури правового статусу громадянина всі без виключення науковці включають права, свободи та обов'язки, що встановлені державою та закріплені в законах. Окремі вчені до структури правового статусу громадянина додатково включають й інші елементи. Зокрема, М.В. Витрук - законні інтереси [15, с. 12]; Л.Д. Воеводін - громадянство, загальну правоздатність, юридичні гарантії прав і обов'язків, принципи правового статусу [16, с. 7]; М.С. Строгович - відповідальність і гарантії правового статусу [17, с. 77].

Ю.А. Петров вказує на те, що існує єдиний і рівний для всіх громадян правовий статус. Якщо ж включити в його зміст права і обов'язки, що випливають з конкретних правовідносин, то правовий статус буде постійно змінюватись, оскільки права і обов'язки громадян у конкретних правовідносинах неоднакові. У зміст правового статусу входять лише ті права і обов'язки, якими наділений громадянин, а не ті, якими він володіє в конкретних правовідносинах. В іншому випадку було б стільки правових статусів, скільки громадян [18, с.119].

Таким чином, громадянин України володіючи загальним правовим статусом при вступі у певні правовідносини наділяється спеціальним правовим статусом тобто специфічними правами та обов'язками, які притаманні певній соціальній або професійній групі. Так, вступаючи на службу в поліцію громадяни України наділяються комплексом прав та обов'язків встановлених законодавством для поліцейських.

Повертаючись до дослідження вимог до кандидатів на службу в поліції відзначимо, що для них встановлюється нижня вікова межа прийняття на службу до поліції – 18 років. Ця межа є вищою, ніж передбачена загальним трудовим законодавством. Як відзначалося вище мінімальною загальною віковою межею є 14 років коли фізична особа з дотриманням відповідних законодавчих умов може працювати на підставі трудового договору.

Національний законодавець передбачив антидискримінаційну вимогу зайняття посади поліцейського, яке здійснюється незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання.

Особи, які претендують на зайняття посад в Національній поліції України повинні принаймні мати повну загальну середню освіту. Відзначимо, що такого критерію Кодекс законів про працю України не встановлює. Забігаючи наперед відзначимо, що всі інші вимоги, які будуть розглянуті нижче, що пред'являє спеціальне законодавство до кандидата на посаду поліцейського не передбачені загальним трудовим законодавством для всіх працівників.

Так, вимогою до кандидатів на службу в поліції є володіння українською мовою. Таке володіння, як правило, підтверджується відповідним посвідченням про вільне володіння українською мовою, яке видається уповноваженими закладами на підставі проведеної атестації.

Закон України «Про Національну поліцію» та наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України» від 09.02.2016 № 90 встановлює вимоги до рівня фізичної підготовки для поліцейських та кандидатів, які вступають на службу в поліції.

Закон України «Про Національну поліцію» чітко визначає осіб, які не можуть бути поліцейським за жодних обставин, а саме: 1) особа, визнана недієздатною або обмежено дієздатною особою; 2) особа, засуджена за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку; 3) особа, яка має непогашену або незняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої; 4) особа, щодо якої було припинено кримінальне провадження з нереабілітуючих підстав; 5) особа, до якої були застосовані заходи адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією; 6) особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу в поліції або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск; 7) особа, яка має захворювання, що перешкоджає проходженню служби в поліції; 8) особа, яка втратила громадянство України та/або має громадянство (підданство) іноземної держави, або особа без громадянства; 9) особа, яка надала завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу в поліції; 10) особа, яка відмовляється від взяття на себе зобов'язань

дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, визначених законом; 11) особи, які звільнені або мали бути звільнені з посад на підставі Закону України «Про очищення влади».

Вважаємо, що національне законодавство містить цілком виправдані вимоги до кандидатів на службу в поліції. В той же час існує доцільність у закріпленні й інших вимог, які встановлені для службовців інших правоохоронних органів. Наприклад, наявність відповідного стажу роботи для обіймання певних посад в поліції, зокрема слідчих та керівного складу поліції. Також доцільним є закріплення вимоги щодо проживання в Україні не менш як останні п'ять років.

Висновки та пропозиції. Існує доцільність у ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України замінити слова «працівник» на слова «фізична особа». Стороною контракту про проходження служби в поліції слід вважати громадянина України. Громадянин України володіючи загальним правовим статусом при вступі у певні правовідносини наділяється спеціальним правовим статусом тобто специфічними правами та обов'язками, які притаманні певній соціальній або професійній групі. Так, вступаючи на службу в поліцію громадяни України наділяються комплексом прав та обов'язків встановлених законодавством для поліцейських.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудовое право России: учебник. / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. – М.: Издат. группа «ИНФРА М-Норма», 1998. – 480 с.
2. Мельник К. Ю. Трудовое право Украины : підручник / К. Ю. Мельник. – Х. : Діса плюс, 2014. – 480 с.
3. Трудовое право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудовое право Украины : підручник. – 2-ге вид., стер. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2004. – 725 с.
5. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Х., 2003. – 19с.
6. Мельничук Н.О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірного регулювання трудових відносин / Н.О. Мельничук // Правова держава. – 2010. – Вип. 21. – С.317-323.
7. Свічкарьова Я.В. Деякі аспекти застосування контрактної форми трудового договору в акціонерних товариствах / Я.В. Свічкарьова // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 2005. – № 2. – С.29-36.
8. Трудовое право Украины : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
9. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России. – М.: НОРМА, 2001. – 576 с.
10. Венедиктов А. В. О субъектах социалистических правоотношений / А. В. Венедиктов // Советское государство и право. – 1955. – № 6. – С. 17–28.
11. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с.
12. Лушников А. М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований : дис. . д-ра юрид. наук : 12.00.05 . – М., 2005. – 384 с.
13. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
14. Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>
15. Витрук Н.В. Теоретические проблемы конституционного положения личности / Н.В. Витрук // Конституция СССР: проблемы государственного и советского строительства. – М.: ИГПАН, 1980. – 146 с.
16. Воеводин Л.Д. Конституционные права и обязанности советских граждан. / Л.Д. Воеводин. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1972. – 300 с.
17. Строгович М.С. Социалистическая законность и укрепление гарантий прав личности в условиях развитого социализма / М.С. Строгович // Революция, демократия, право. – М. Наука, 1978. – 241 с.
18. Петров Ю.А. Соотношение понятий гражданства, правоспособности, правового положения граждан / Ю.А. Петров // Вестник Ленинградского университета, 1974. – № 5. – С.118–122.