

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 1(15)

Київ 2007

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)я43
М43

Редакційна колегія

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Саєвич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор
Марусєва О. А. — відповідальний секретар
Чирков В. М. — відповідальний редактор за випуск

Економічні науки і менеджмент

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Титова Н. А., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Ніколенко Ю. В., д-р екон. наук, проф., Криклій А. С., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф.

Політичні науки

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Горбатенко В. П., д-р політ. наук, проф., Кирилюк Ф. М., д-р філос. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Охременко О. Р., д-р психол. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Гайченко В. А., д-р біол. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Сагач Г. М., д-р пед. наук, проф.

Юридичні науки

Бабкін В. Д., д-р юрид. наук, проф., Коваленко В. В., д-р юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Скрипник О. В., д-р юрид. наук, проф., Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф.

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М43 Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. — ISBN 966-608-120-2

Вип. 1(15). — 2007. — 172 с. — Бібліогр. в кінці ст. — ISBN 978-966-608-798-3

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки і менеджменту, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, у якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, менеджменту, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з економічних і психологічних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/6 від 14 червня 2007 р.).

ББК 65.9(4УКР)я43+88я43

ISBN 966-608-120-2
ISBN 978-966-608-798-3

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2007

ЮРИДИЧНІ НАУКИ 119

Кондракова С. П.

*Застосування Конституції України
при здійсненні правосуддя* 119

Семаков Г. С.

*Забезпечення і гарантії якості вищої освіти
в контексті Болонської декларації* 124

Низенко Е. І.

*Загальнотеоретичні характеристики
окремих напрямів захисту конфіденційної
інформації від злочинних посягань* 127

Прилуцький Р. Б.

*Щодо розмежування господарського
та цивільного права* 133

Авсієвич А. В.

*Деякі аспекти укладання
зовнішньоекономічних договорів
(контрактів)* 140

Кубрак П. М.

*Теоретичні і практичні аспекти
проблеми доказування
у кримінальному судочинстві* 144

Кривов В. Г.

*Соціально-правові гарантії права
громадян на працю в Україні* 150

Пелих О. Л.

*Проблема відмежування кримінального
аборту від умисного вбивства* 158

Турська М. В.

*Забезпечення відшкодування збитків,
завданих злочином, у кримінальному
судочинстві України* 162

Відомості про авторів 168

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ПРАВА ГРОМАДЯН НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 1(15), с. 150–157

Розглядаються загальні соціально-правові гарантії права громадян на працю в Україні, а також правовідносини, пов'язані з реалізацією цього права. Це неоднозначне поняття аналізується з точки зору провідних учених, здійснюється розмежування понять “праця” і “робота”, “суб’єктивне право” і “право на працю”. Також визначаються основні проблеми, що виникають у разі закріплення окремих соціально-економічних гарантій права на працю: відсутність у роботодавця права відмовити працівнику, навіть якщо він був звільнений за ст. 41 КЗпП України.

Праця, за В. І. Далем, це будь-яке напружен-ня тілесних або розумових здібностей людини, це все те, що стомлює людину; те, що вона вміє і на що здатна. Праця — це доцільна діяльність людини, яку вона використовує для задоволення своїх потреб. Тому, як правильно зауважує О. І. Процевський, право на працю може містити лише такі складові, які характеризують саму працю [14, 71]. У праці віддзеркалюється людська сутність, власне, сама людина, для якої й існує держава. Тому в Конституції 1996 року і було закріплено саме право на прояв цієї людської сутності, на вільну можливість її прояву. Все інше, що йде після слова “містить”, знаходиться за межами права на працю, хоча, як правило, активно впливає на волю власника праці; воно стосується інших прав, свобод людини і громадянина, обов’язків держави і громадянина, спрямованих на стимулювання реалізації права на працю, на розвиток здібностей людини, на створення умов для їх удосконалення, на справедливу їх оцінку та ін.

При дослідженні цієї правової норми виникає також питання про те, чи варто розуміти положення Конституції як проголошення права на працю або як проголошення свободи праці. Наприклад, Т. Г. Маркіна стверджує, що всі норми КЗпП мають виходити з наявності свободи праці, більше того, вона пропонує внести у КЗпП норму про свободу праці [10, 5–6].

Свобода праці характеризується тим, що тільки сам громадянин має право розпоряджатися своєю працею, тобто своєю індивідуальною діяльністю чи діяльністю в колективі, спрямованою на створення матеріальних або духовних благ. Забороняється примусова праця, під якою розуміється служба чи робота, яка вимагається від будь-кого під загрозою покарання, робота, яку особа виконує за силовим примусом. При цьому не вважається примусовою працею військова служба, а також робота чи служба, що виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про військовий і надзвичайний стан [13, 101].

Звичайно, у розглянутих конституційних регламентаціях закріплено свободу праці, але все-таки і право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, і вибирати вид діяльності, і заборона примусової праці є насамперед проявами права на працю.

Конституційне право на працю може бути реалізоване у найрізноманітніших формах. Так, громадянин вправі займатися індивідуальною підприємницькою діяльністю без утворення юридичної особи, беручи на себе ризик і відповідальність за результати своєї діяльності. Він має право займатися підприємницькою діяльністю, наприклад, як учасник господарського товариства або член виробничого кооперативу. Громадя-

нин може вступити на державну службу, стати найманим працівником і трудитися в будь-якій з узаконених і існуючих організаційно-правових форм юридичних осіб. Він може реалізувати своє право на працю в рамках цивільно-правових договорів (підряду, доручення та ін.). Не заборонена сьогодні, а звідси не може бути покарана, як це було в часи існування радянського права, вільна незайнятість.

Виникає запитання: чому ж галузі права, крім трудового, які передбачають форми реалізації права на працю, не містять поняття цього права?

Така ситуація цілком з'ясована. Правовідносини, пов'язані з реалізацією права на працю, не є основним, а тим більше єдиним, видом правовідносин, урегульованих нормами таких галузей права, як цивільного, підприємницького та ін. Будь-яка форма реалізації права на працю має свої підставу та умови. Тобто стосовно будь-якої такої форми, передбаченої нормами законодавства, можна сформулювати своє поняття права на працю, яке б конкретизувало загальне поняття, закріплене в Конституції. Навряд чи в цьому є сенс. Виявляється, що цілком достатньо того, щоб такі норми не суперечили конституційному принципу: праця вільна, тому кожний має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати вид діяльності.

Однак, незважаючи на таке різноманіття форм реалізації права на працю, передбачених указаними вище галузями права, більшість населення воліє працювати в якості найманих працівників, вступаючи у правові відносини з власником чи уповноваженим органом того чи іншого підприємства, установи, організації, з фізичною особою. Саме такі відносини й урегульовані трудовим законодавством. Ця галузь законодавства цілком присвячена регламентації правил прийняття на роботу, звільнення і всіх інших питань, пов'язаних з реалізацією права на працю, у тому числі із захистом у разі порушення цього права.

У ст. 2 КЗпП України закріплене трохи інше, ніж у ст. 43 Конституції, поняття права на працю: право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. Більше того, це право має забезпечувати держава [4].

На перший погляд ці норми або суперечать одна одній, або доповнюють одна одну. Але таке твердження є не зовсім правильним.

У цьому контексті необхідно провести розмежування між такими поняттями, як “праця” і

“робота”, чого, на жаль, у законодавстві України немає. Поняття “праця” і “робота” за своїм змістом дещо схожі, але далеко не взаємозамінні. Праця — це невід’ємна функція людського існування і буття. Робота — це зовнішня форма, в якій реалізується праця і яку створює держава. Робота створюється умовами життя суспільства, рівнем розвитку техніки і технології та ін. [13, 102]. Можливість заробляти собі на життя, як правило, залежить не від людини, яка природно володіє працею і здатна до неї, а від держави, яка створює умови для реалізації цієї можливості. Вибирати можна тільки ту роботу і з того переліку, який є, тобто погоджуватися можна на ту роботу, що пропонується. Держава зобов’язана створити робочі місця і пропонувати роботу, яку людина може вільно вибирати, тобто вільно на неї погоджуватися. Вибирати саме роботу, а не працю, оскільки навичками праці людина володіє, а роботу вже створює держава.

Звідси доходимо висновку, що право на працю і право на роботу — це не тотожні поняття. Якщо право на працю є природним, невід’ємним, можна навіть сказати — безумовним правом людини, то право на роботу не має таких властивостей. Право на працю знаходить свій прояв у праві на роботу, тобто право на роботу, по суті, є похідним від права на працю.

Можливість здійснення людиною права на роботу залежить від багатьох умов як загальних, так і конкретних. До загальних умов належать насамперед політичний режим, економічне становище, демографічна ситуація в державі та ін. До конкретних умов реалізації права на роботу належать такі умови, як здатність особи виконувати саме цей вид роботи, наявність вакансій з конкретної спеціальності на підприємстві, в установі, організації, тобто там, де особа бажає працювати.

Таким чином, говорячи про поняття права на працю, сформульоване у КЗпП України, можна стверджувати, що воно конкретизує конституційне поняття цього права стосовно трудових правовідносин.

Але чи є право на працю суб’єктивним правом громадянина?

Те, що суб’єктивне право виникає на базі об’єктивного права і тісно пов’язане з ним, — факт незаперечний. Воно несе в собі риси об’єктивного права: вольову обумовленість, нормативну регламентованість, примусовий характер. Водночас, виникнувши на базі об’єктивного права, суб’єктивне право стає самостійним явищем. Воно похідне від об’єктивного права, у нього свій самостійний про-

цес утворення, свої зв'язки із суміжними явищами, свій індивідуальний зміст.

Розглядаючи поняття суб'єктивного права, значимо, що серед учених немає єдиного погляду на визначення цієї категорії.

С. Н. Братусь першим у вітчизняній літературі запропонував розуміти під суб'єктивним правом визначену законом міру дозволеної поведінки громадянина, спрямовану на досягнення мети, пов'язаної із задоволенням його інтересів [5].

С. С. Алексєєв визначає суб'єктивне право як приналежну уповноваженому з метою задоволення його інтересів міру дозволеної поведінки, забезпечену юридичними обов'язками інших осіб [2, 114].

Суб'єктивне право особи означає, на думку М. С. Строговича, виражені в нормі права і закріплені в ній: а) можливість користуватися визначеним соціальним благом; б) повноваження робити визначені дії і вимагати відповідних дій від інших осіб; в) свобода поведінки, вчинки у межах, встановлених нормою права [16, 205].

Проте на цьому перелік понять суб'єктивного права, наведених у літературі, не вичерпується. З огляду на таке різноманіття підходів доцільно розглядати визначення суб'єктивного права не шляхом з'ясування відмінностей різних точок зору, а навпаки, — шляхом з'ясування того, що поєднує авторів і може допомогти у виробленні найбільш загального підходу, щоб значно зменшити кількість взаємовиключних рішень. Такий підхід на сьогодні найконструктивніший. Деякі визначення суб'єктивного права, що наведені в літературі, вказують на різні його аспекти і тому зовсім не суперечливі.

Аналіз визначень суб'єктивного права показує, що всі визначення складаються з різних сполучень тих самих елементів, причому не всі вони використовуються у кожному визначенні. Якщо розчленити визначення на такі елементи, то досить наочно виявляються збіги і розбіжності елементів у них. Кількість таких елементів невелика [17, 10]:

- суб'єктивне право — це передбачені правовою нормою вид і міра можливої чи дозволеної поведінки учасника правовідносин;
- суб'єктивне право тісно взаємопов'язане з інтересами, тобто уповноваженій особі надається вид і міра дозволеної чи можливої поведінки для задоволення особистих чи суспільних інтересів або з метою захисту інтересів інших осіб, а також суспільних інтересів;

- дозволеній поведінці (дії або бездіяльності) суб'єкта повинні кореспондувати обов'язки інших суб'єктів правовідносин;
- вид і міра дозволеної поведінки забезпечуються державою, тобто у випадку порушення суб'єктивного права уповноважена особа може захистити його в будь-якій передбаченій законом формі, у тому числі за допомогою державного примусу;
- суб'єктивне право — елемент правовідносин, що може існувати тільки у правовідносинах (це положення далеко не завжди включається у визначення суб'єктивного права, що можна, мабуть, пояснити його спірністю).

Тільки відповідність наведеним положенням дає змогу визначити певне правове явище як суб'єктивне право. Це стосується і права на працю.

Положення про те, що право на працю є суб'єктивним правом громадян, підтримували багато вчених. Одним із перших був О. В. Смирнов. Він вважає, що право на працю, як і інші права, закріплені в Конституції, є суб'єктивним правом і не може розглядатися як елемент (складова) правоздатності, оскільки це веде до змішування понять правоздатності і суб'єктивних прав. Для реалізації суб'єктивних прав, зокрема права на працю, наявність правовідносин не обов'язкова. На думку О. В. Смирнова, правові відносини виникають у процесі реалізації суб'єктивних прав. Щодо суб'єктивного права на працю О. В. Смирнов зауважує, що у житті це право може виступати або у вигляді реальної можливої дійсності, або реалізованої дійсності. Але у цьому та інших випадках йдеться про дійсне реальне суб'єктивне право [15, 13–14]. Як бачимо, автор виокремлює дві стадії існування права на працю: або у вигляді реальної можливої дійсності, або реалізованої дійсності, тобто стадію реалізації. Такої ж думки дотримується і В. В. Єгоров, який стверджує, що до моменту реалізації, на стадії реальної можливої дійсності, право на працю існує поза правовідносинами [15, 13–14]. Це він пояснює тим, що суб'єктивні права, у тому числі право на працю, впливають безпосередньо із закону і для їх виникнення громадянину не потрібно вступати в будь-які правовідносини [8, 33].

Подібну точку зору щодо існування суб'єктивних прав поза правовідносинами висловив також Д. М. Генкін. Відповідно до його концепції право може регулювати відносини між людьми не тільки шляхом встановлення між ними конкрет-

них правовідносин, а й шляхом безпосереднього впливу на їхню поведінку без встановлення правових відносин. Вплив норм права на поведінку людей через встановлення правовідносин породжує у них відносні суб'єктивні права та обов'язки. Безпосередній вплив викликає абсолютні права та обов'язки. При цьому, на думку автора, слід мати на увазі, що абсолютні права в більшості випадків виникають через наявні юридичні факти, але вони можуть також впливати безпосередньо із норми і без наявності юридичного факту. До першої групи абсолютних суб'єктивних прав, вважає Д. М. Генкін, належить, зокрема, суб'єктивне право власності, яке виникає внаслідок наявності таких юридичних фактів, як угода, відділення плодів та ін., а до другої групи абсолютних суб'єктивних прав — свобода слова, зборів, недоторканість особи. Автор доходить висновку, що абсолютні суб'єктивні права другої групи, яким відповідає обов'язок усіх і кожного не порушувати їх, впливають безпосередньо з Конституції і для їх виникнення не потрібно ніякого юридичного факту [7, 94].

Однак така точка зору є не досить переконливою. С. С. Алексєєв, розглядаючи питання про можливість виникнення правовідносин безпосередньо із закону, доходить висновку, що юридичні факти в деяких випадках мають для суспільних відносин загальний характер. Такими, зокрема, є факти в галузі цивільно-правових відносин (громадянство, загальні конституційні права та обов'язки); наявність цих правовідносин пов'язується лише з фактом існування людини, її віком, громадянством. Але факт існування людини, а тим більше її вік, громадянство, — це також юридичні факти. Загальний характер багатьох фактів якраз і породжує ілюзію, що деякі правовідносини впливають безпосередньо із закону. Однак жоден юридичний наслідок безпосередньо з норми не витікає [2, 163–164].

Поділяючи думку С. С. Алексєєва, зауважимо, що закріплення будь-якого права в законі ще не означає, що це право є суб'єктивним, тому тут можна говорити про право лише як про елемент правового статусу.

Якщо ж припустити, що суб'єктивне право може існувати і поза правовідносинами, то тоді виникає необхідність у виокремленні нового поняття для позначення права як елемента правовідносин. Інакше розмивається поняття правовідношення, тобто один з головних елементів може виявитися розчиненим у ширшому понятті. Тоді варто задатися питанням: чи є в цьому необ-

хідність? Виникає і друге питання: чи може насправді суб'єктивне право як реальна можливість конкретної особи у конкретних відносинах реалізуватися не в якості елемента правовідносин?

Справді, у літературі висловлювалася думка про суб'єктивне право в широкому значенні: суб'єктивними правами та обов'язками є і конституційні права та обов'язки, і права та обов'язки громадян із правовідносин [19, 161]. Однак це правильно тільки термінологічно, у тому значенні, що будь-яке право і будь-який обов'язок повинні мати носія, що без належності якомусь суб'єкту ніяке право немислиме, і зовсім неправильно через найглибші розбіжності за змістом категорій прав. Одні права впливають з Конституції, а для виникнення інших необхідний юридичний факт. Перші не знають суб'єкта обов'язку, що протистоїть суб'єкту права. Таким суб'єктом не можна вважати державу. Вона встановлює і гарантує конституційні права, але це менш за все є здійсненням міри належної поведінки, що складає сутність суб'єктивного обов'язку як елемента правовідносин. Для другої категорії прав необхідна наявність зв'язку права одного суб'єкта з кореспондуючим обов'язком іншої особи. Відсутність такого зв'язку позбавляє право істотного його елемента — забезпеченості. Конституційні права однакові для всіх громадян. Суб'єктивні права, що впливають із правовідносин, конкретні, індивідуальні, нескінченно різноманітні за змістом.

По суті, вчені, які обґрунтовують існування суб'єктивного права поза правовідносинами, включають у поняття суб'єктивного права елементи статусу [19, 161]. Розглядаючи як суб'єктивне право абстрактну можливість, що може ніколи не здійснитися в дійсності, і реальне право, здійснення якого залежить від волі уповноваженого, вони поєднують різнопорядкові явища. Тому уявляється, що для позначення права як елемента правовідносин немає потреби шукати новий термін.

Звідси виходить, що суб'єктивне право — це саме те право, яке є структурним елементом існуючого правовідношення і реалізація якого забезпечується дією правового механізму.

З огляду на сказане і повертаючись до побудови моделі існування права на працю О. В. Смирновим (стадія реальної можливості і стадія реалізованої дійсності), зауважимо, що саме такий підхід і призводить до змішування понять правоздатності і суб'єктивного права, тому як право на працю на так званий стадії “реальної можливості”

є не чим іншим, як елементом загальної правоздатності.

Між правоздатністю і суб'єктивним правом існує чітка грань. Правоздатність у співвідношенні із суб'єктивним правом лежить у сфері можливості, суб'єктивне ж право знаходиться у сфері дійсності. Правоздатність варто розглядати як абстрактну здатність до правоволодіння [4, 109]. Навіть і абстрактно будь-який правоздатний громадянин може бути суб'єктом тільки таких прав, що передбачені законом, зокрема права на працю. Визнаючи особу здатною до правоволодіння, закон не пов'язує це з конкретним суб'єктом, з конкретним видом суб'єктивних прав, що він може придбати (у цьому проявляється абстрактність правоздатності).

Право на працю як елемент правоздатності характеризує загальну можливість бути носієм трудових прав і обов'язків, здатність знаходитись у правовідносинах з відповідними особами. Вона загальним, неконкретизуючим чином вказує на суб'єктивні права, які може придбати сам громадянин, беручи участь у трудових правовідносинах. Але в які саме за своїм характером правові відносини ця особа вступить, які суб'єктивні трудові права у неї через це виникнуть, заздалегідь передбачити неможливо; все залежить від здібностей особи, суб'єктивних і об'єктивних факторів.

Звичайно ж, передумова до правоволодіння і можливість дії у визначеному напрямку мають різні юридичний зміст і функції. Здатність бути суб'єктом права на працю не залежить ні від волі, ні від бажання самого суб'єкта, здатність же робити певні дії, спрямовані на реалізацію права на працю, поставлена в залежність від волі, свідомості і бажання суб'єкта права. Суб'єкт права на працю, наприклад, може відмовитися від реалізації свого права. Тобто, по суті, при здійсненні першої можливості громадянин стає носієм права на працю, при здійсненні ж другої можливості — може реалізувати його.

Зауважимо, що правоздатність, надаючи кожному суб'єкту можливість дії у визначеному напрямку, не пов'язує ці дії з можливістю правового домагання до якого-небудь конкретного суб'єкта. Адже в реальному житті бажанню правоздатної особи вступити у трудові правовідносини не протистоїть нічий конкретний обов'язок надати йому роботу. Чинне законодавство не містить вказівок про наявність права вимагати і юридичного обов'язку надати роботу будь-якій особі на будь-якому підприємстві.

Цікава у цьому контексті позиція О. В. Смирнова і Ю. П. Орловського, котрі вважають, що спочатку праву громадянина на працю відповідає обов'язок невизначеного числа організацій прийняти його на роботу. Потім, у ході реалізації цього права, відбувається конкретизація прав і обов'язків: із загальної маси зобов'язаних суб'єктів виокремлюється конкретне підприємство чи установа. Моментом появи конкретного обов'язку О. В. Смирнов вважає момент установалення трудових правовідносин [15, 11–20], а Ю. П. Орловський — момент виявлення бажання працювати на цьому підприємстві [11, 25].

Але якщо конкретний обов'язок у підприємства з'являється тільки після виникнення трудових правовідносин, то значить до цього його не існувало, а отже, не існувало такого обов'язку і у всіх інших підприємств, тобто не існувало і самого суб'єктивного права.

Також не зовсім прийнятною є тут точка зору Ю. П. Орловського. Справді, вибір підприємства належить працівнику, бажання виявляє він, значить обов'язок підприємства взяти його на роботу, тобто укласти з ним трудовий договір, виникає за його одностороннім волевиявленням і може існувати всупереч волі іншої сторони. Але таке положення можливе лише за наявності спеціальної норми і є винятком із загального правила, оскільки договір являє собою волевиявлення обох сторін.

Говорячи про конкретизацію зобов'язаної сторони, про виокремлення цієї сторони з невизначеного кола підприємств, установ, організацій і фізичних осіб, виникає питання про обов'язки всіх цих суб'єктів прийняти громадянина, що є суб'єктом права на працю, на роботу. Продовжують вони існувати чи ні? Цю проблему досить добре дослідив В. Н. Скобелкін. Він розглянув обидва варіанти відповіді. Якщо припустити, що з появою обов'язку конкретного підприємства обов'язок всіх інших припиняє своє існування і виникає знову або з моменту звільнення, або з моменту відмови у прийомі на роботу в цьому конкретному підприємстві, установі, організації, то за такою умовою, по-перше, перестане існувати право на працю в тому значенні, яке у нього вкладають як у суб'єктивне право, існуюче поза правовідносинами; по-друге, виходить, що відмова у прийомі на роботу або звільнення, тобто вольові акти власника чи уповноваженого ним органа, служать підставою виникнення права на працю у даної особи. З таким положенням навряд чи можна погодитися.

Якщо ж поява обов'язку конкретного підприємства прийняти особу на роботу не знімає такого ж обов'язку зі всіх інших підприємств, то продовжує, отже, існувати і право працівника висувати свої вимоги щодо прийняття його на роботу в будь-яке підприємство, установу, організацію. Але до якого часу ці обов'язки існують? Припустимо, що вони існують до виникнення трудових правовідносин: прийняли особу на роботу — ці відносини припинилися, звільнили — виникли знову. Але цілком очевидно, що оскільки виник обов'язок прийняти особу на роботу в усіх підприємств, то це означає, що з'явився він і у того підприємства, в якому працював звільнений. Припустимо, що особа, звільнена за дрібне розкрадання майна власника підприємства, установи, організації (п. 8 ст. 40 КЗпП України), відразу після звільнення подає заяву про прийняття її на роботу на ту саму посаду. Місце ще не зайняте, кваліфікація відповідна. У підприємства виникає обов'язок прийняття його на роботу. Чи припустима у такому разі відмова? Якщо неприпустима, то втрачає будь-який сенс процедура звільнення. Якщо ж відмова припустима, то тільки через здійснене розкрадання. Але тоді і всі інші підприємства вправі відмовити цій особі у прийнятті на роботу, керуючись цією самою підставою. Водночас особа, яка має судимість за злочин, виявиться у більш вигідному положенні, тому що їй за цим мотивом відмовити не можна. Так і саме право на працю буде поставлено під загрозу.

Залишається друга можливість: вважати, що право працівника вимагати прийняття на роботу та обов'язок усіх підприємств його прийняти продовжує існувати незалежно від вступу в трудові правовідносини. Але тоді взагалі не має сенсу говорити про момент виникнення обов'язку у конкретного підприємства, про момент переходу від “абсолютного” права до “відносного” [4].

Єдино правильним у цьому контексті варто визнати положення про те, що в даний час у чинному законодавстві відсутній обов'язок власника підприємства, установи, організації чи фізичної особи приймати на роботу будь-якого громадянина, який звернувся до нього, а цей громадянин не має права вимагати прийняти його на роботу всупереч волі власника чи уповноваженого ним органа. Немає кореспондуючого обов'язку — немає і суб'єктивного права. Тобто ми знов таки доходимо висновку: право на працю є лише елементом правоздатності громадянина, а ніяк не суб'єктивним правом. Як елемент правоздатності право на працю існує і до вступу, і в процесі вступу,

і після вступу особи у трудові правовідносини. Так, уклавши трудовий договір із власником підприємства, працівник має право піти працювати за сумісництвом в інше підприємство чи виконувати в ньому роботу, яка не вважається сумісництвом. Право на працю продовжує існувати для кожного громадянина як у період, коли він не працює, так і в період роботи. Згадаємо також, що право на працю може бути реалізовано і без вступу в трудові правовідносини.

Для чіткішого розмежування поняття правоздатності і виникаючих на її основі суб'єктивних прав деякі автори пропонують розглядати правоздатність як стадію здійснення суб'єктивного права. Наприклад, Ц. А. Ямпольська пропонує розглядати правоздатність як потенційний стан суб'єктивного права [19, 161]. В. А. Патюлін стверджує, що правоздатність — це суб'єктивне право у стадії правового модусу, яке належить будь-якому громадянину як абстрактному суб'єкту даного виду за певних умов (вік, професія, посада, умови праці та ін.) [12]. На думку Н. В. Вітрук, правоздатність являє собою стадію загального стану прав, що потім переходить у стадію володіння [6, 203].

Однак навряд чи наведені точки зору дають можливість розмежувати правоздатність і суб'єктивне право. Якщо правоздатність, тобто стосовно права на працю, здатність володіти цим правом і можливість здійснювати певні дії спрямовані на його реалізацію, розглядати як стадію здійснення суб'єктивного права, то вона буде повністю входити в поняття суб'єктивного права і втратить значення самостійної правової категорії.

Пропонується розглядати правоздатність як правовідношення. Б. К. Бегічев, наприклад, висловив думку про те, що право на працю є одночасно елементом трудової правоздатності і суб'єктивним правом громадян: “право на працю є суб'єктивним правом по лінії не трудового, а державного права” [4, 109]. На думку автора, право на працю входить до складу загального правовідношення — правоздатності. Правоздатність внаслідок свого “публічного” характеру (правовідношення, що триває, між державою і особою) виникає на базі норм конституційного права і вирізняється здебільшого загальним характером суб'єктивних прав і обов'язків, що входять до неї. До таких суб'єктивних прав, що характеризують зміст правоздатності, і належить конституційне право на працю. Право на працю Б. К. Бегічев характеризує як “визнану державою

можливість за наявності конкретних життєвих обставин вступати у трудові правовідносини” [4, 109]. У цій якості право на працю, на його думку, являє собою суб’єктивне право в потенції, реалізоване у вигляді суб’єктивних прав у конкретних правовідносинах, в які вступає даний суб’єкт. Автор доходить висновку, що якщо право на працю є суб’єктивним правом у потенції і надання його здійснюється не у формі індивідуальних правовідносин, а у вигляді загальних правових зв’язків (правоздатності), то зазначене право є одночасно суб’єктивним правом по лінії державного права й елементом трудової правоздатності громадян по лінії трудового права.

М. П. Карпушин вважає, що право на працю є настільки суб’єктивним правом, наскільки правоздатність є правовідношенням [9, 77]. Не погоджуючись з такою точкою зору, зауважимо, що правоздатність все ж таки не має властивості правовідносин. Вона, за висловленням О. І. Процевського, являє собою “бланкетну” можливість, яка існує самостійно, а на її основі, при настанні певних умов, виникають суб’єктивні права, змістом яких є право і міра визначеної поведінки. У правовідносинах чітко визначені правомочності та обов’язки їх суб’єктів [13, 102]; правоздатності така властивість не притаманна. Правоздатність є необхідною передумовою виникнення суб’єктивного права як елемента правовідносин. Але для того, щоб правоздатна особа стала суб’єктом правовідносин, у тому числі трудових, необхідна ще й наявність визначеного юридичного факту.

Важливим також для вирішення поставленої проблеми є положення про те, що правоздатність і всі її елементи повинні бути для всіх громадян рівними. Тільки з цієї позиції можна стверджувати, що всі громадяни мають рівне право на працю. Слід, однак, проаналізувати суб’єктивні права, що виникають на основі права на працю як елементи правоздатності і відповідних юридичних фактів, оскільки виявляється, що їх зміст у кожен конкретний момент у різних суб’єктів може бути різним. Поки конституційне право на працю розглядається як елемент правоздатності, є всі підстави говорити про повну рівність даного права для всіх громадян. Варто тільки оголосити право на працю суб’єктивним правом, як необхідно буде визнати, що воно може бути і нерівним у різних громадян. У такому разі неминуче дійдемо до висновку, що, по-перше, конституційне право на працю може бути нерівним для громадян, по-друге, що правовий статус (елементом якого є і право на працю)

громадян неоднаковий. Неприпустимість подібних висновків очевидна.

З цього можна зробити тільки один висновок: право на працю — це тільки елемент правоздатності громадянина, оскільки цьому праву не протистоїть будь-чий конкретний правовий обов’язок. Можливість вимагання роботи від конкретної організації з’являється у громадянина лише тоді, коли нормативно визначені умови, за наявності яких у громадянина виникає право, а у власника підприємства, установи, організації чи фізичної особи-роботодавця — обов’язок щодо прийняття на роботу.

Проаналізувавши наведені точки зору і довівши, що право на працю є елементом загальної правоздатності громадян, можна стверджувати, що право на працю — це встановлена Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами держави рівна можливість кожної людини, яка має фізичну і розумову здатність, працювати, заробляти собі на життя, при цьому при наявності конкретної ситуації вона може вільно, на свій вибір виконувати правомірні дії, спрямовані на реалізацію своєї здатності до праці.



Література

1. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М.: Госюриздат, 1948. — 275 с.
2. Алексеев С. С. Общая теория права: Курс лекций: В 2 т. — М.: Юрид. лит., 1982. — Т. 2. — 456 с.
3. Барабаш О. Т. Роль кодекса про працю в удосконаленні правового регулювання трудових відносин // Права держави Україна: проблеми і перспективи розвитку: Тези доп. і наук. повідом. Республ. наук.-практ. конф., Харків, 9–11 листоп. 1995 р. — Х., 1995. — С. 195.
4. Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. — М.: Юрид. лит., 1972. — 632 с.
5. Братусь С. Н. Субъекты гражданского права. — М.: Юрид. лит., 1950. — 256 с.
6. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. — М.: Наука, 1979. — 208 с.
7. Генкин Д. М. Право собственности как абсолютное субъективное право // Сов. государство и право. — 1958. — № 6. — С. 94.
8. Егоров В. В. Право на труд рабочих и служащих: теория и практика. — М.: Наука, 1986. — 104 с.
9. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение. — М.: Госюриздат, 1958. — 222 с.
10. Маркіна Т. Г. Право громадян на зайнятість та форми його реалізації в умовах становлення ринкової економіки: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2000. — 15 с.

11. Орловский Ю. П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. — М.: Наука, 1966. — 107 с.

12. Патюлин В. А. Государство и личность в СССР. — М.: Наука, 1974. — 289 с.

13. Процевський О. І. Новий зміст права на працю — основа формування трудового законодавства України // Право України. — 1999. — № 6. — С. 101–102.

14. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых правоотношений. — М.: Юрид. лит., 1972. — 145 с.

15. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд. — М.: Юрид. лит., 1964. — 104 с.

16. Строгович М. С. Избранные труды: В 3 т. — М.: Наука, 1990. — Т. 1. — 698 с.

17. Чечот Д. М. Субъективное право и формы его защиты. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. — 165 с.

18. Шебанова А. И. Право на труд молодежи. — М.: Юрид. лит., 1973. — 178 с.

19. Ямпольская Ц. А. О субъективных правах советских граждан и их гарантиях // Вопр. сов. государственного права. — М.: Изд-во АН СССР, 1959. — 365 с.

The article under consideration makes an attempt to reveal basic social and legal guarantees of right to work of the citizens in Ukraine. The main thesis of the theme being investigated is that work is of human essence, de facto a human himself for whom the state exists. Moreover the article throws light upon legal relationship connected with the realization of right to work. Freedom of work is characterized by the fact that only a citizen of our state himself has a right to command his work reasoning from his abilities and course.

Надійшла 2 березня 2007 р.