

К. Ю. Мельник

**ПРОБЛЕМИ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
СЛУЖБОВЦІВ
ПРАВООХОРОННИХ
ОРГАНІВ**

Монографія

Харків 2009

УДК 349.2: 351.74
ББК 67.305(4 укр)
М 47

Рекомендовано до друку Вченою радою
Харківського національного університету внутрішніх справ
(протокол № 12 від 25.12.2009 р.)

Рецензенти:

Лазор А. І., доктор юридичних наук, професор
Скакун О. Ф., доктор юридичних наук, професор
Хуторян Н. М., доктор юридичних наук, професор

Мельник К. Ю.

М47 Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. — Х. : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. — 360 с.
ISBN 978-966-610-189-4

У монографії досліджуються теоретичні та практичні проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів. Аналізується сфера дії трудового права та формулюються пропозиції з її розширення. Розглядаються проблеми єдності та диференціації трудового права. Визначаються особливості трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Досліджуються проблеми виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Аналізується закордонний досвід правового регулювання правоохоронної служби. Формулюються пропозиції та рекомендації з удосконалення національного законодавства у зазначеній сфері.

Для наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників, аспірантів, ад'юнктів, студентів, слухачів, курсантів вищих навчальних закладів, а також всіх тих, хто цікавиться проблемами трудового права.

ББК 67.305(4 укр)

ISBN 978-966-610-189-4

© Мельник К. Ю., 2009

Передмова

Для практичної реалізації заходів з охорони прав і свобод громадян держава створює систему спеціальних органів, для визначення яких використовується узагальнюючий термін «правоохоронні органи». Такі органи у будь-якій державі не виникають спонтанно. Вони є продуктом розвитку суспільства та держави. Так, система правоохоронних органів на території, яку сьогодні займає Україна, з'явилася ще за доби античності.

Успішна реалізація завдань та функцій правоохоронних органів залежить у першу чергу від якості персоналу цих органів та ефективності їх професійної діяльності. На останнє безпосередньо впливає якість правового регулювання трудових відносин службовців даних органів. Слід зазначити, що сучасне національне законодавство, яке регулює трудові відносини службовців правоохоронних органів, характеризується відсутністю належної систематизації нормативного матеріалу. Трудові відносини службовців правоохоронних органів регулюються поряд із законами численними наказами та розпорядженнями. Розрізненість та неузгодженість правових норм, які в них містяться, їх зайва диференціація викликають труднощі у пошуку необхідного нормативного матеріалу, його застосуванні та призводить до невиправданого погіршення правового становища службовців правоохоронних органів. У зв'язку з цим проблема вдосконалення законодавства, яке регламентує трудові відносини службовців правоохоронних органів, є особливо актуальною.

Серед проблем правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів особливе місце посідає проблема визначення галузевої належності зазначених відносин. Вирішення її є важливим як для теорії права, так і для практики застосування національного законодавства. Віднесення відносин, що складаються у зв'язку із проходженням служби в правоохоронних органах, до предмета тієї або іншої галузі права, має велике значення для побудови стрункої правової системи, застосування

властивого даній галузі права понятійного апарату, усунення прогалин у правовому регулюванні і, в остаточному підсумку, для формування чіткої правозастосовної практики.

Незважаючи на безперечну актуальність та важливість, проблема правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів донині не одержала свого концептуального комплексного монографічного дослідження. Заради справедливості зазначу, що, попри відсутність цілісних наукових досліджень з даної проблеми, існує достатньо велика кількість праць з окремих проблем правового регулювання трудових відносин службовців певних правоохоронних органів.

У монографії здійснюється спроба заповнити зазначену наукову прогалину. У роботі, зокрема, аналізується сфера дії трудового права та формулюються пропозиції з її розширення; розглядаються проблеми єдності та диференціації трудового права; визначаються особливості трудових правовідносин службовців правоохоронних органів; досліджуються проблеми виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів; аналізується закордонний досвід правового регулювання правоохоронної служби; формулюються пропозиції та рекомендації з удосконалення національного законодавства у зазначеній сфері.

Монографія розрахована передусім на науковців, які досліджують проблеми правового регулювання трудових відносин, але сподіваюсь, що вона буде корисною і для аспірантів, ад'юнктів, студентів, слухачів, курсантів вищих навчальних закладів, які вивчають право, а також усіх тих, хто цікавиться проблемами трудового права.

Розділ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА, ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЙОГО НОРМ

1.1. Сфера дії трудового права

Проблема сфери дії трудового права є однією із найбільш важливих та дискусійних проблем науки трудового права. Її важливість обумовлена передусім тим, що наявність власної сфери дії свідчить про самостійність галузі права та відмежовує її від суміжних галузей. Існування різноманітних точок зору щодо цієї проблематики пов'язано здебільшого з відносною молодістю трудового права порівняно з іншими галузями права, постійними змінами трудового законодавства та свідчить про наявність різних наукових шкіл.

Фундамент розуміння сфери дії та інших загальних положень трудового права заклали такі видатні вчені радянської доби як: М. Г. Александров, В. С. Андреев, М. Й. Бару, Б. К. Бегічев, К. М. Варшавський, І. С. Войтинський, Д. М. Генкін, А. Я. Гінцбург, К. П. Горшенін, В. М. Догадов, С. О. Іванов, П. Д. Камінська, М. П. Карпушин, Ф. М. Левіант, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, В. І. Нікітінський, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, В. І. Смолярчук та ін. Так, одним із перших сферу дії трудового права розглянув І. С. Войтинський у главі III «Сфера дії трудового права» книги «Трудове право СРСР» (1925 р.)¹. У зазначеній главі вчений оперує категорією «предметна сфера дії трудового права» ототожнюючи її з предметною

¹ Войтинский И. С. Трудовое право СССР. — М. — Л., 1925. — С. 121 — 151.

сферою дії Кодексу законів про працю (КЗпП) та усіх загальних постанов про працю, що розвивають та доповнюють КЗпП, та зосереджує увагу на дії зазначених актів за колом осіб.

Автор книги «Теоретичні питання кодифікації загальносоюзного законодавства про працю» (1955 р.) А. Ю. Пашерстник на початку глави I «Сфера дії радянського трудового права» між категоріями «предмет» і «сфера дії трудового права» поставив сполучник «і»¹ тим самим ніби підкреслюючи різницю цих двох категорій. Однак зі змісту зазначеної глави можна зробити висновок, що А. Ю. Пашерстник ототожнює ці дві категорії. Так, обґрунтовуючи власні висновки, А. Ю. Пашерстник аналізує висновки М. Г. Александрова, що викладені в роботах, присвячених предмету трудового права² та трудовим правовідносинам³. У кінці глави А. Ю. Пашерстник зазначив, що сфера дії трудового права охоплює: 1) трудові відносини і всі інші відносини із застосування праці у підприємствах, установах, колгоспах, промислових і інших кооперативних артілях; 2) відносини із державного соціального страхування і кооперативного страхування; 3) відносини із розподілу робочої сили, а також відносини із підготовки кадрів, що виникають у процесі реалізації трудових правовідносин⁴. Аналогічного підходу до розуміння сфери дії трудового права дотримується і О. В. Смирнов. Так, у статті «Про сферу дії радянського трудового права» (1975 р.) вчений відзначає, що нині у систему суспільних відносин, що становлять сферу дії радянського трудового права, входять: а) трудові відносини робітників та службовців; б) організаційно-управлінські відносини між профспілковими органами й адміністрацією підприємств (об'єднань, установ); в) відносини з працевлаштування; г) відносини з професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів безо-

¹ Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. — М., 1955. — С. 14.

² Див. : Александров Н. Г. Советское трудовое право. — М., 1954.; Александров Н. Г., Пашерстник А. Е. Советское трудовое право. — М., 1952.

³ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948.

⁴ Пашерстник А. Е. Вказ. праця. — С. 42.

середньо на виробництві; д) відносини з нагляду за охороною праці; е) відносини з розгляду трудових спорів¹.

М. Г. Александров, В. С. Андреев, Б. К. Бегічев, М. В. Молодцов, О. І. Процевський вищезазначені відносини досліджували в рамках робіт, присвячених предмету трудового права². Так, М. Г. Александров вказував на те, що предметом (об'єктом) регулювання для всякої галузі права є ті або інші суспільні відносини. На думку вченого, радянське соціалістичне трудове право є такою галуззю права, норми якої регулюють відносини між громадянами, з одного боку, і соціалістичними підприємствами (установами), з іншого боку, що складаються з приводу участі громадян у праці в якості робітників або службовців даних соціалістичних підприємств (установ). Воно регулює також і відносини, що виникають у нечисленних у нашому суспільстві випадках докладання праці окремих громадян в особистому споживчому (домашньому) господарстві інших громадян. Разом з тим трудове право регулює і деякі відносини, що безпосередньо примикають до відносин з праці робітників та службовців (наприклад, відносини між профспілками і госпорганами, відносини з державного соціального страхування й ін.). Деякі норми трудового права, що відносяться до галузі забезпечення техніки безпеки і праці і т.п., поширені на працю членів сільськогосподарських і промислових артілей³. З точки зору В. С. Андреева, предметом радянського трудового права як галузі радянського права є суспільні відносини, що виникають при застосуванні праці робітників та службовців у процесі виробни-

¹ Смирнов О. В. О сфере действия советского трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М., 1975. — С. 35 — 36.

² Див. : Александров Н. Г. Советское трудовое право. — М., 1959. — С. 3— 47; Советское трудовое право / под ред. В. С. Андреева . — М., 1965. — С. 4— 8; Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. — М., 1972. — С. 25— 47; Молодцов М. В. К вопросу о предмете и системе советского трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М., 1975. — С. 52 — 57; Процевский А. И. О предмете советского трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М. : Институт государства и права АН СССР, 1975. — С. 42 — 47.

³ Александров Н. Г. Советское трудовое право. — М., 1959. — С. 4— 5.

чої діяльності — трудові відносини, а також деякі інші, тісно з ними пов'язані, а саме відносини: а) профспілок з державними і господарськими органами; б) з матеріального забезпечення робітників та службовців і членів їхніх сімей з соціального страхування; в) у зв'язку з відшкодуванням матеріальної шкоди, заподіяної сторонами трудових відносин; г) процесуальні — з розгляду спорів, що виникають у зв'язку з регулюванням зазначених вище відносин¹. О. І. Процевський зазначає, що предмет трудового права становлять, насамперед, трудові відносини, що виражають собою один з об'єктивно необхідних зв'язків «підприємство — трудящий» і які є формою поєднання засобів виробництва і трудової здатності людей. Наявність трудового відношення і головним чином його існування в динаміці обумовляють виникнення інших відносин, які не виходять за рамки зв'язку, що виник у результаті укладеного трудового договору. Ці відносини виникають у зв'язку з виробничим навчанням і підвищенням кваліфікації; встановленням умов праці; наглядом за охороною праці; розглядом трудових спорів; обов'язковим державним соціальним страхуванням; працевлаштуванням робітників та службовців при зміні змісту трудового договору; притягненням до дисциплінарної і матеріальної відповідальності робітників та службовців і до матеріальної відповідальності обох сторін трудових правовідносин².

Сьогодні автори окремих підручників з трудового права поряд з параграфом, що висвітлює питання предмета трудового права, розміщують параграф, присвячений сфері дії трудового права. Так, В. М. Толкунова у курсі лекцій «Трудове право» (2002 р.) сферою дії трудового права називає обрис межі поширення трудового законодавства, його дії. А зміст параграфу, присвячений сфері дії трудового права, містить висвітлення дії норм трудового права у просторі та за колом осіб³. Те ж саме можна сказати і про

¹ Советское трудовое право / под ред. В. С. Андреева. — М., 1965. — С. 8.

² Процевский А. И. Предмет советского трудового права. — М., 1979. — С. 34.

³ Толкунова В. Н. Трудовое право. — М., 2002. — С. 18— 20.

підручник «Трудове право Росії» (2005 р.) за авторством В. І. Миронова¹.

Г. С. Скачкова в дисертаційному дослідженні за темою «Розширення сфери дії трудового права і диференціації його норм» вказує на те, що коли мова йде про сферу дії норм будь-якої галузі права, у тому числі і трудового, завжди маються на увазі межі поширення дії цих норм — або на певну територію, або за колом осіб². Але вже на наступній сторінці при визначенні поняття «сфера дії трудового права» вчена вкладає в нього дещо інший зміст: «під сферою дії трудового права розуміється область дії трудового законодавства в системі російського законодавства в цілому, межі поширення норм трудового права за колом регульованих ним суспільних відносин, тобто за його предметом, у границях, визначених законодавцем для даної групи правових норм»³.

Як свідчить наведене вище В. М. Толкунова та Г. С. Скачкова визначають поняття «сфера дії трудового права» через термін «трудове законодавство», тобто зводять категорію «трудове право» до категорії «трудове законодавство». На мій погляд, це дещо спрощений підхід. Так, Великий енциклопедичний юридичний словник за редакцією Ю. С. Шемшученка тлумачить право як систему встановлених або санкціонованих державою загальнообов'язкових норм, дотримання і виконання яких забезпечуються як переконанням, так і силою державного примусу⁴, а законодавство як систему нормативних актів, якими регулюються суспільні відносини⁵.

Отже, незважаючи на те, що ці дві категорії тісно пов'язані, вони все-таки відносно самостійні. Загальнови-знаним є те, що система права і система законодавства

¹ Миронов В. И. Трудовое право России. — М., 2005. — С. 25— 28.

² Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: дис. ... д-ра юрид наук. — М., 2003. — С. 166.

³ Там само. — С. 167.

⁴ Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. — К., 2007. — С. 671.

⁵ Там само. — С. 274.

співвідносяться між собою як зміст і форма. Перша характеризує внутрішню побудову права, групування його норм за галузями та інститутами, друга є зовнішнім вираженням права та становить сукупність нормативно-правових актів, у яких об'єктивуються внутрішні змістовні і структурні характеристики права.

Слід зазначити, що в юридичній літературі можна виокремити широкий та вузький підхід до категорії «законодавство». Так, одна група вчених вважає, що під законодавством необхідно розуміти сукупність законів держави¹, інша — сукупність законів та підзаконних нормативно-правових актів².

Конституційний Суд України у Рішенні від 09.07.1998 р. № 12-рп/98 дав офіційне тлумачення терміна «законодавство». Виходячи з нього терміном «законодавство» охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України. З огляду на це правозастосовча практика розглядає сьогодні категорію «законодавство» виходячи з визначення, яке дав Конституційний Суд України. У той же час не можна не вказати на певне негативне значення такого трактування. Передусім це зниження значущості закону, його розмивання.

Не можна також погодитися з В. І. Мироновим, В. М. Толкуновою та Г. С. Скачковою, які сферу дії трудового права зводять до дії його норм у просторі та за колом осіб. По-перше, загальновизнаним є те, що норми права діють ще й у часі, а по-друге, семантика слів, які утворю-

¹ Див. : Колодій А. М. Загальна теорія держави і права / А. М. Колодій, В. В. Колейчиков, С. Л. Лисенкова. . — К., 1997. — С. 173; Котюк В. О. Теорія права. — К., 1996. — С. 59.

² Див. : Явич Л. С. Общая теория права. — Л. —1976. — С. 136; Теория государства и права / под ред. С.С. Алексеева. — М., 2000. — С. 327; Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. — 2-е изд., перераб. и доп. — М., 2001. — С. 231.

ють словесну конструкцію «сфера дії трудового права», свідчить про інше смислове навантаження цієї категорії. Так, Сучасний словник іншомовних слів вказує на грецьке походження слова сфера (від грец. *sphaire* — «куля») та надає такі його визначення: 1) поверхня кулі; сукупність точок, рівновіддалених від центральної точки; 2) межі поширення чого-небудь; 3) коло осіб, об'єднаних спільністю соціального становища або занять¹. Словник українських синонімів та антонімів визнає синонімами слова «сфера» наступні слова: «галузь», «поле», «середовище»². Великий тлумачний словник сучасної української мови розрізняє декілька значень слова «сфера», серед яких «район дії; межі поширення чого-небудь»³. Слово «дія» останнє видання тлумачить як: 1) роботу, діяльність, здійснення чого-небудь; 2) сукупність вчинків кого-небудь; 3) роботу, функціонування якої-небудь машини, агрегату, підприємства і т. ін.; 4) вплив на кого-, що-небудь⁴.

У теорії права під дією права розуміють його властивість (здатність) у певному середовищі впливати на особистість, спільноти людей і внаслідок цього забезпечувати відповідно до своїх цілей, принципів і розпоряджень правомірний характер людської діяльності і вчинків⁵. В. І. Гойман розрізняє рівні дії права і сфери дії права. На його думку, рівні характеризують проникнення права «вглиб» правової дійсності (у правову свідомість і поведінку), сфери характеризують його поширення «вшир». Сфери вказують на ті ділянки соціальної діяльності, що охоплені правом, тобто піддані правовому впливу⁶. Діяльність людей, вказував

¹ Сучасний словник іншомовних слів / Укладачі О. І. Скопненко та Т. В. Цимбалюк. — К., 2006. — С. 654.

² Полюга Л. М. Словник українських синонімів і антонімів. — К., 2007. — С. 477.

³ Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К., 2002. — С. 1220.

⁴ Там само. — С. 228.

⁵ Общая теория права и государства / под ред. В. В. Лазарева. — 3-е изд., перераб. и доп. — М., 2001. — С. 75.

⁶ Там само. — С. 78.

В. М. Кудрявцев, є основним змістом суспільних відносин¹. С. М. Братусь зазначає: «діяльність не можна протиставляти відносинам: відносини виявляються в поведінці учасників, у їх діяльності»².

Таким чином, сфера дії трудового права передусім вказує на ту область суспільних відносин, які охоплені цією галуззю права. Можна навіть сказати, що сфера дії трудового права є нібито «демаркаційною лінією», котра окреслює межі поширення трудового права; відокремлює відносини, які ним регулюються, від відносин, які регулюються іншими галузями права.

Як відомо, трудове право на певному етапі історичного розвитку людства виокремилося з цивільного права. Так, на момент зародження капіталізму відносини між працівником і роботодавцем регулювалися цивільним законодавством у рамках договору особистого найму, що знайшло відображення в класичному кодексі буржуазного цивільного права — Кодексі Наполеона, а потім у цивільних кодексах інших європейських країн. Договір особистого найму або, як його називав законодавець, — договір найму роботи виявлявся в тому, що одна сторона зобов'язується зробити, що-небудь для іншої сторони за плату, яка визначається їх угодою (ст. 1710 Кодексу Наполеона). В Кодексі передбачалась можливість приймати на себе зобов'язання надавати свої послуги лише на певний строк або для виконання певної справи (ст. 1780) та закріплювалася норма такого змісту: «Хазяїну вірять щодо його стверджень про розмір жалування, про оплату винагороди за минулий рік і про платежі, здійснені у рахунок винагороди за поточний рік» (ст. 1781).

Саме з цих позицій виходили представники цивільного права XIX — початку XX ст. Так, відомий російський цивіліст Д. І. Мейєр вказував на те, що не тільки за іменем, але і за самою суттю справи договір особистого найму бли-

¹ Кудрявцев В. Н. Право и поведение. — М., 1978. — С. 58.

² Братусь С. Н. Предмет и система советского гражданского права. — М., 1963. — С. 123.

зько підходить до найму майна. Уся різниця між ними полягає в тому, що предметом найму майна є право користування якою-небудь річчю, а предметом особистого найму — послуга однієї особи іншій, здійснення якої-небудь праці однією особою на користь іншої. Але і ця різниця між договорами у сфері економічних понять згладжується, тому поза галуззю права, в галузі економіки спорідненість між даними договорами уявляється ще більш близькою: в галузі економіки і людина має значення майна, є складовою частиною народного багатства, і тому в економічних відносинах однаково, чи здобувається право користування річчю або право користування людиною¹.

Разом з тим вже тоді такі цивілістичні підходи зазнавали серйозної критики. Так, німецький вчений Ф. Лотмар вказував на те, що пов'язана з працею віддача особистості повинна цінуватися вище, ніж надання речі. Нехай виконання даної роботи має економічно меншу цінність, ніж дана річ, тому що воно менше додає до майна, але за родом своїм витрата сил з боку працівника повинна ставитися вище, ніж витрата майна з боку продавця або наймодавця². Російський вчений Л. С. Таль зазначав: «Особливість праці, як предмета цивільного обороту, полягає в її невіддільності від особистості працівника ... людська особистість, як така, за переконанням сучасних культурних народів, не може бути предметом майнових угод ... вона за своїм етичним і соціальним значенням не повинна бути поставлена на один рівень з майновими благами...»³.

Відносини, які склалися між робітником і роботодавцем у період зародження та становлення капіталістичного ладу, коли перший, залишившись без засобів виробництва мусив погоджуватися на запропоновані йому умови праці, не могли влаштувати робітників. Почався пошук

¹ Мейер Д. И. Русское гражданское право. — 3-е издание. — СПб., 1864. — С. 596 — 597.

² Lotmar: Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches. Leipzig, — 1902, — Bd. I, — С. 8.

³ Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. — Ч. 1. — Ярославль, 1913. — С. 10— 11.

шляхів покращення власного становища. Зрозумівши переваги колективного захисту своїх інтересів, робітники почали об'єднуватися в робітничі організації. Так, у середині XIX ст. в Англії була створена Національна чартистська асоціація, основною вимогою якої було обмеження робочого дня і збільшення заробітної плати. У США з 1869 р. почала діяти організація трудящих «Лицарі праці», а на початку 80-х років XIX ст. створюється Американська федерація праці (АФП), яка діє у США і сьогодні.

У результаті боротьби робітничих організацій були прийняті нормативно-правові акти, які захищали права та інтереси працівників. Так, у Росії 1 червня 1882 р. був прийнятий Закон «Про малолітніх, працюючих на заводах, фабриках, мануфактурах», який обмежував вік прийому на роботу 12-ма роками, а тривалість робочого дня — 8-ма годинами на добу. Закон «Про тривалість і розподіл робочого часу в закладах фабрично-заводської промисловості» від 12 червня 1897 р., встановлював обмеження робочого дня до 11,5 години на добу; вводив 66 обов'язкових днів відпочинку на рік: 52 неділі і 14 днів загальнодержавних свят. У 1913 р. було прийнято Статут про промислову працю, який, зокрема, закріплював, що наймання робітників провадиться: 1) на визначений строк; 2) на строк невизначений; 3) на час виконання будь-якої роботи, із закінченням якої припиняється наймання; передбачав, що видача заробітної плати робітникам повинна провадиться не рідше одного разу на місяць; встановлював заборону розрахунку з робітниками замість грошей купонами, умовними знаками, хлібом, товаром та іншими предметами; передбачав підстави припинення договору найму та розірвання договору найму як за ініціативою завідуючого підприємством, так і за ініціативою робітника. Ці та інші акти заклали фундамент нової галузі права — трудового.

Вітчизняне трудове право як самостійна галузь вітчизняного права починає формуватися в 20-х роках XX ст., з прийняттям перших актів кодифікації законодавства про працю (Кодексу законів про працю РРФСР 1918 р., Кодексу законів про працю УРСР 1922 р.). Як зазначав В. М. Догадов, тільки радянське законодавство рі-

шуче пориває всякий зв'язок між трудовим договором і цивільно-правовими угодами, підкреслюючи цим глибоку, принципову між ними різницю. У нас трудовий договір виділяється зі сфери права цивільного і знаходить собі природне місце в праві трудовому — відособленій системі права, покликаній охороняти працю найманих робітників¹.

У дореволюційній юридичній літературі та в роботах ряду радянських вчених 20-х років ХХ ст., присвячених проблемам трудового права, основним об'єктом дослідження був трудовий договір, який розглядався як предмет трудового права. Іншу позицію займав І. С. Войтинський, який предметом трудового права вважав трудове відношення, що виникає на підставі трудового договору. Вчений у роботі «Трудове право СРСР» (1925 р.) зазначав: «...предметом трудового права є правове регулювання трудового відношення (включаючи сюди органи й організаційні форми цього правового регулювання). У будь-якому разі, трудове відношення є центральним поняттям у галузі трудового права. І нам неодноразово доведеться підкреслювати значення цього поняття, що в уявленні багатьох юристів старої школи часто заслоняється більш вузьким поняттям трудового договору»².

Ідею І. С. Войтинського про трудове правовідношення як предмет трудового права розвив у монографії «Трудове правовідношення» М. Г. Александров. Відомий вчений основним об'єктом дослідження вибрав саме правовідношення. Трудовий договір ним розглядався як одна з підстав виникнення трудових правовідносин: «...двосторонні юридичні акти, що обумовлюють виникнення трудових відносин у радянському соціалістичному суспільстві, поділяються на: а) трудовий договір у розумінні договору про встановлення робоче-службового правовідношення; б) вступ-прийом у члени виробничої (сільськогосподарської або промислової) артілі. Разом з тим, у числі видів підстав соціалістичних трудових правовідносин треба вказати і на

¹ Догадов В. М. Очерки трудового права. — Л., 1927. — С. 50.

² Войтинский И. С. Трудовое право СССР. — М. — Л., 1925. — С. 14.

акти радянського державного управління, що у тих випадках, коли вони відіграють роль саме юридичних фактів (а не нормативних актів), можна називати адміністративними актами індивідуального значення»¹.

М. Г. Александровим була запропонована концепція єдиного трудового правовідношення. Вчений підкреслював: «Трудове правовідношення належить до числа складних правовідносин...»². У рамках складного змісту трудового правовідношення ним розглядалися такі інститути трудового права, як трудовий договір, робочий час, час відпочинку, оплата праці, трудова дисципліна, матеріальна відповідальність, охорона праці. Елементами єдиного трудового правовідношення при такому розгляді виступали окремі права й обов'язки працівника і відповідні їм обов'язки і права роботодавця.

Позиція М. Г. Александрова одержала широкого визнання в науці трудового права і стала фундаментом для подальших досліджень. У той же час з огляду на історію виникнення трудового права та певну близькість сфери його дії до сфери дії цивільного права окремі представники науки цивільного права ставили та ставлять під сумнів самостійність галузі трудового права. Так, М. М. Агарков ще у 1940 р. вказував на те, що трудові відносини належать до цивільного права, а радянське соціалістичне трудове право є частиною радянського соціалістичного цивільного права³. Такий підхід переважно був обумовлений прагненням М. М. Агаркова вибудувати концепцію цивільного права як галузі, що регламентує все коло майнових відносин радянського суспільства: «майнові правовідносини, — вказував вчений, — є цивільними правовідносинами»⁴. М. М. Агарков зазначав, що трудові відносини на державних підприємствах, у колгоспах, у промисловій кооперації є видом економічних, майнових відносин, які не можна

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 228.

² Там само. — С. 260.

³ Агарков М. М. Предмет и система советского гражданского права / Советское государство и право. — 1940. — №8 — 9. — С. 56.

⁴ Там само. — С. 65.

залишати осторонь під час розгляду органічних зв'язків між різними видами майнових відносин соціалістичного суспільства. Якщо залишити осторонь трудові відносини, то система соціалістичного цивільного права не відобразить тих органічних зв'язків, що існують між соціалістичною власністю, її відтворенням і задоволенням колективних і індивідуальних потреб, зокрема за допомогою утворення особистої власності громадян на їх трудові доходи і заощадження¹.

Сьогодні, коли принципове питання щодо самостійності трудового права в цілому знято, у науковій літературі продовжують з'являтися публікації, в яких, виходячи зі спільної приватноправової сутності цивільних і трудових відносин та певної недосконалості національного трудового законодавства, робляться висновки про взаємопроникнення цивільного і трудового права, про необхідність відновлення розподілу права на публічне і приватне, про те, що трудовий договір вичерпав себе. Так, Р. А. Майданик вказує на те, що в міру переходу до ринкової економіки робоча сила все більше набуває товарного характеру. При цьому поступово зникає межа між цивільним і трудовим правом, збільшується число цивільно-правових елементів, які використовуються при регулюванні трудових відносин, що свідчить про тенденції до повернення трудових відносин у їх первозданне лоно цивільного права². Інший фахівець — І. Гуцул наголошує на тому, що у сучасних умовах відбувається переоцінка місця і значення трудового договору і цивільно-правових договорів про працю в системі регулювання відносин найманої праці. Наявні окремі свідчення того, що трудовий договір як організаційно-правова форма здійснення найманої праці в умовах ринкової економіки вичерпує себе, а його місце поступово посідають цивільно-правові договори про працю³.

¹ Агарков М. М. Предмет и система советского гражданского права / Советское государство и право. — 1940. — №8 — 9. — С. 56.

² Майданик Р. Цивільне і трудове право: відмежування суміжних відносин // Судоустрій і судочинство в Україні. — 2007. — № 4. — С. 112.

³ Гуцул І. Трудовий договір чи трудова угода // Правовий тиждень. — 2008. — № 8. — С. 8.

Не вдаючись до глибоких теоретичних диспутів з представниками сучасної цивілістичної науки, зазначу, що самостійність національного трудового права як окремої галузі національного права вже неодноразово доведена яскравими представниками як науки трудового права, так і цивільного права. На сьогодні немає жодних законодавчих підстав вважати трудове право частиною цивільного; навіть тенденція до цього не простежується у сучасному національному законодавстві. Разом з тим існування різних точок зору щодо розширення або звуження сфери дії окремих галузей права, які ґрунтуються передусім на існуючих прогалинах у національному трудовому та цивільному законодавстві, вважається мною певним позитивом, оскільки це збагачує юридичну науку та сприяє вдосконаленню національного законодавства.

Стосовно зауваження І. Гуцула про те, що трудовий договір начебто вичерпує себе, а його місце поступово посідають цивільно-правові договори про працю, зазначу, що це свідчить лише про те, що в умовах ринкової економіки капітал не заінтересований в укладанні трудових договорів, які з огляду на свою правову природу потребують більших витрат, ніж, наприклад, договір підряду.

На підставі вищезазначеного абсолютно правильною та своєчасною є норма ч. 10 ст. 6 проекту Трудового кодексу України (Проект), яка передбачає, що у разі якщо органами державного нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства або в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими відносинами, до таких відносин застосовуються норми цього Кодексу.

Слід відзначити, що в юридичній науці була висловлена точка зору про необхідність віднесення певних видів цивільно-правових договорів до сфери дії трудового права. Так, відомий цивіліст Д. М. Генкін у 1940 р. зауважував, що до предмету радянського трудового права повинна бути віднесена уся галузь правовідносин, основним змістом яких є праця. Тому необхідно провести перегляд низки інститутів, які відносять до цивільного права, а по суті вони є трудовими правовідносинами і тому підлягають вклю-

ченню в трудове право. З цією метою необхідно зупинитися на договорі підяду (замовлення), який виконується окремим громадянином, договорі доручення і на питаннях авторського і винахідницького права¹.

Дана ідея знайшла свій розвиток в подальшому у працях вчених-трудоників. Так, О. С. Пашков висловлюється за віднесення до сфери дії трудового законодавства усіх угод про працю, які передбачають виконання робіт незалежно від їх строку і форми оплати, у тому числі цивільно-правових договорів підяду і доручення. Вчений обґрунтовує це тим, що будь-яка праця, в якій би формі вона не здійснювалась, підлягає охороні з боку держави². На думку В. М. Скобелкіна, питання про сферу дії Трудового кодексу можливо вирішити, визнавши пріоритет трудового законодавства при регулюванні відносин, пов'язаних із працею громадян³.

Необхідно зазначити, що світове співтовариство робить певні кроки в напрямку поширення трудового законодавства на підрядних працівників. Так, у проектах Конвенції та Рекомендації МОП про працю на умовах підяду, що розглядалися на 85-й і 86-й сесіях МОП у 1997 р. і 1998 р., передбачалося поширити на підрядних працівників норми трудового законодавства, зокрема норми, що стосуються права на організацію і на ведення колективних переговорів; дискримінації в галузі праці і занять; мінімального віку прийому на роботу; тривалості робочого часу та інших умов праці; захисту материнства; компенсацій підрядним працівникам у випадку виробничої травми або професійного захворювання, що є наслідком виконання роботи з підяду. Однак рішення щодо прийняття цих документів не було ухвалене з огляду на відсутність єдиного підходу до такого кроку.

¹ Генкин Д. М. Предмет и система советского трудового права // Советское государство и право. — 1940. — № 2. — С. 60.

² Пашков А. С. Проект нового Трудового кодекса // Государство и право. — 1995. — № 3. — С. 80.

³ Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. — М., 1999. — С. 301.

Така тенденція розвитку міжнародного законодавства уявляється вірною. Вважаю, що людина, реалізуючи право на працю у будь-якій формі, повинна бути максимально захищеною, особливо в умовах економічної нестабільності. Цьому може сприяти саме трудове законодавство, яке спрямоване на забезпечення максимального захисту людини під час реалізації нею здатності до праці.

Історія науки трудового права пам'ятає гостру дискусію, яка почалася з 30-х років ХХ ст., щодо віднесення трудових відносин членів колгоспів та кооперативних промислових артілей до сфери трудового права. Як відомо, в радянський період було лише дві форми власності — єдина загальнонародна державна, на якій базувалася організація праці робітників та службовців, і колгоспно-кооперативна, на якій базувалася праця членів колгоспів та кооперативних промислових артілей. Правове регулювання трудових відносин членів колгоспів та кооперативних промислових артілей здебільшого здійснювалося спеціальними нормативними актами (Положення про промислову кооперацію, Примірний статут кооперативної промислової артілі, Примірний статут сільськогосподарської артілі, Примірний статут колгоспу тощо). Саме ці обставини і використали окремі вчені для обґрунтування концепції обмеження сфери дії трудового права трудовими відносинами робітників та службовців. Разом з цим ними виділялася самостійна галузь права — колгоспне право, яке поряд з іншими відносинами охоплювало трудові відносини членів колгоспів. Прихильниками даної точки зору були такі відомі вчені, як М. Г. Александров, В. С. Андреев, К. П. Горшенін, М. Д. Казанцев. Так, М. Г. Александров вказував на те, що радянське трудове право поширюється на всіх робітників та службовців, а саме: а) на робітників та службовців державних соціалістичних підприємств (установ) і організацій; б) на робітників та службовців колгоспів або промислових артілей, тобто на громадян, що не є членами колгоспу (або промислової артілі), де вони працюють; в) на окремих громадян, що працюють за трудовим договором у особистому домашньому споживчому господарстві інших громадян. Колгоспне право регулює працю

членів колгоспу у своєму колгоспі¹. На думку В. С. Андреева, відносини із застосування праці колгоспників у колгоспному виробництві становлять невід'ємну частину єдиного комплексу внутрішньоколгоспних відносин, що регулюються нормами колгоспного права і мають єдину форму внутрішньоколгоспних правовідносин разом з відносинами власності, колгоспного і присадибного землекористування і т. д. Відносини із застосування праці робітників та службовців складаються на основі державної (загальнонародної) форми соціалістичної організації праці, регулюються нормами трудового права і мають самостійну форму трудових правовідносин². М. Д. Казанцев зазначав, що трудові відносини в колгоспах регулюються не нормами Кодексу законів про працю, а особливими нормами права, що містяться в Статуті сільськогосподарської артілі і законодавстві, що його доповнює. Але ці відносини до галузі колгоспного права відносяться не тільки тому, що вони регулюються особливими нормами права, але насамперед, внаслідок того, що вони являють собою внутрішньоколгоспні відносини, які вимагають правового регулювання, дещо відмінного від правового регулювання трудових відносин на державних підприємствах³.

Не менш відомі вчені (Д. М. Генкін, А. Я. Гінцбург, В. М. Догадов, Ф. М. Левіант, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков) обстоювали точку зору щодо поширення сфери дії трудового права на трудові відносини як робітників та службовців, так і членів колгоспів та кооперативних промислових артілей. Так, Д. М. Генкін вказував на те, що радянське трудове право єдине. Як в галузі правового регулювання праці робітників та службовців, так і в галузі правового регулювання праці членів колгоспів і членів промислових артілей воно базується на єдиних соціалістичних засадах сутності й організації праці в соціалістичному

¹ Александров Н. Г. Советское трудовое право. — М., 1959. — С. 19.

² Советское трудовое право / под ред. В. С. Андреева. — М., 1965. — С. 9.

³ Казанцев Н. Д. Предмет и система колхозного права. — М., 1961. — С. 40.

суспільстві¹. На думку А. Ю. Пашерстника, застосування до трудових відносин членів колгоспів і членів кооперативних промислових артілей спеціальних правових норм, що відображають специфіку цих відносин, не суперечить єдності радянського трудового права, відповідаючи принципу диференціації правового регулювання праці на основі врахування зв'язку трудових відносин з формами соціалістичної власності і особливостей цих відносин, що звідти випливають². «Ми не заперечуємо тісного зв'язку правового регулювання трудових відносин у колгоспах із правовим регулюванням інших внутрішньоколгоспних відносин, але навряд чи цей зв'язок може служити підставою для того, щоб розглядати трудові відносини в колгоспах за межами сфери дії радянського трудового права», — підкреслював А. Ю. Пашерстник³.

Законодавець в ході проведення кодифікації трудового законодавства у 1970—1971 рр. дослухався точки зору першої групи вчених, звівши предмет регулювання трудового законодавства до трудових відносин робітників і службовців. Так, прийняті 15 липня 1970 р. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю в ст. 1 «Завдання радянського законодавства про працю» закріплювали, що радянське законодавство про працю регулює трудові відносини всіх робітників та службовців. Відповідно до ст. 3 «Регулювання праці членів колгоспів» Основ праця членів колгоспів регулюється статутами колгоспів, прийнятими на основі і відповідно до Примірного статуту колгоспу, а також законодавством Союзу РСР і союзних республік, що відноситься до колгоспів. Кодекс законів про працю Української РСР, прийнятий 10 грудня 1971 р., відтворив у ст. 1 та ст. 3 аналогічні положення, що містилися в статтях 1 і 3 Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю.

¹ Генкин Д. М. Предмет и система советского трудового права // Советское государство и право. — 1940. — № 2. — С. 55.

² Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. — М., 1955. — С. 77.

³ Там само. — С. 80.

Однак, незважаючи на таке законодавче вирішення цього питання, вищезазначена дискусія продовжувала тривати і далі. Так, на науково-координаційній нараді наукових і практичних працівників з проблем трудового права і соціального забезпечення, яка відбулася 11 — 13 грудня 1974 р. у Звенигороді, Л. Я. Гінцбург відзначив, що трудове право як галузь і як наука мають своїм предметом усі трудові відносини соціалістичного суспільства: і робітників, і службовців, і членів виробничих кооперативів, тобто членів колгоспів. За цим розумінням сфера трудового права як галузі і як науки ширше сфери дії Основ і КЗпП союзних республік¹. На тій же нараді С. О. Іванов висловився щодо доцільності дослідження шляхів зближення регулювання праці робітників, службовців і колгоспників з огляду на процес стирання істотних розходжень між умовами праці і життя у місті і селі. Вчений відзначав, що в найближчій перспективі, у міру економічного зміцнення аграрно-промислових об'єднань, повинна бути досягнута єдність у регулюванні праці на базі норм трудового права².

Незадовго перед розвалом Радянського Союзу 25 травня 1988 р. приймається Закон СРСР «Про кооперацію в СРСР», який у ст. 25 поряд з вказівкою на те, що трудові відносини членів кооперативів регулюються цим Законом і статутами кооперативів, містив відсильні норми, які прямо передбачали застосування до членів кооперативу норм трудового законодавства. Так, відповідно до ч. 4 та ч. 5 ст. 25 Закону, кооператив здійснює заходи для гарантування охорони праці, техніки безпеки, виробничої гігієни і санітарії, керуючись положеннями і нормами, встановленими для державних підприємств і організацій відповідних галузей народного господарства. Члени кооперативу, які своєю працею беруть участь у його діяльності, підлягають соціальному страхуванню і соціальному забезпеченню на-

¹ Гинцбург Л. Я. Актуальные вопросы советского трудового права на современном этапе // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М., 1975. — С. 47.

² Иванов С. А. Советская наука трудового права: проблемы и перспективы развития // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М., 1975. — С. 9—10.

рівні з робітниками і службовцями. Час роботи в кооперативі включається в трудовий стаж. Вагітним жінкам-членам кооперативу надається легша робота зі збереженням середнього заробітку на попередній роботі. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і доглядом за дитиною, а також інші пільги для вагітних жінок і жінок, які мають малолітніх дітей, надаються в порядку, передбаченому для жінок-робітників і службовців. Кооператив встановлює для його членів, молодших від 18 років, які беруть участь у його роботі, скорочений робочий день та інші пільги, передбачені чинним законодавством для робітників і службовців.

З набуттям Україною незалежності розпочався процес реформування вітчизняного законодавства, яке залишилося в спадок від Радянського Союзу, в тому числі і трудового. Так, Закон України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 05.07.1995 р. передбачив нову редакцію ст. 3 КЗпП, якою поширив певні норми трудового законодавства (щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів) на членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями.

Взагалі ж на сьогодні прийнято більше 50-ти законів з внесення змін та доповнень у КЗпП України. У результаті цього в Кодексі вже практично не залишилося жодної статті, в яку б не вносилися ті чи інші зміни. До того ж національним законодавцем була прийнята низка спеціальних законів щодо окремих інститутів трудового права. Так, нині поряд з КЗпП України діють Закони України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Таке безсистемне реформування однієї з найважливіших галузей національного законодавства призвело до розпорошення трудового законодавства, дублювання правових норм та взагалі до зниження авторитету Кодексу законів про працю в системі трудового законодавства.

Більше десяти років в Україні триває робота з розроблення нового кодифікованого нормативно-правового акта

у сфері праці. За цей час до Верховної Ради України було подано декілька проектів Трудового кодексу України, які з тих або інших причин не стали законом. Однією з головних причин такого стану є відсутність серед державних діячів, роботодавців, профспілок та вчених єдиної концепції регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин. Основним протиріччям тривалого процесу нової кодифікації трудового законодавства став пошук оптимального співвідношення між працею і капіталом, колишнім адміністративно-державним і новим договірно-ринковим регулюванням трудових відносин, посиленням і ослабленням трудових прав працівників, зменшенням і збільшенням експлуатації праці.

Сьогодні у Верховній Раді України знаходиться підготовлений до другого читання проект Трудового кодексу України, який у цілому має прогресивний характер, відображає сучасні економічні реалії, зберігає основні права і гарантії працівників, приділяє велику увагу договірному регулюванню трудових відносин. Проект є доволі великим за обсягом (438 статей) на відміну від діючого нині Кодексу законів про працю України (277 статей). Таким чином, Проект за кількістю статей можна порівняти з Трудовим кодексом Російської Федерації (449 статей) та Трудовим кодексом Республіки Білорусь (401 стаття).

Окрема книга (книга четверта) у Проекті присвячена особливостям регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців. Книга включає у свою структуру п'ять глав, однією з яких є гл. 5 «Особливості трудових відносин членів виробничих кооперативів» (ст. ст. 315—321). Так, відповідно до першої статті цієї глави (ст. 315), трудові відносини працівників-членів виробничих кооперативів регулюються трудовим законодавством з урахуванням особливостей, установлених цією главою Кодексу, іншими законами, а також статутами та нормативними актами кооперативів. За рішенням загальних зборів кооперативу трудові відносини членів виробничих кооперативів можуть регулюватися колективним договором. Статутом або іншим нормативним актом кооперативу може бути визначений перелік посад, які можуть за-

ймати виключно члени кооперативу. Відповідно до ст. 321 Проекту норми статей 315—320 цього Кодексу поширюються на трудові відносини членів фермерських господарств.

Таким чином, слід констатувати, що в цьому аспекті національний законодавець йде шляхом закріплення широкої сфери дії трудового права, що повністю відповідає природі трудового права та підтримується мною.

З огляду на певну близькість предметів правового регулювання спірні питання виникали між представниками науки трудового та адміністративного права. Так, вчений-адміністративіст С. С. Студенікін у кінці 50-х років ХХ ст. запропонував концепцію широкого розуміння предмета адміністративного права. Вчений зазначав, що радянське соціалістичне адміністративне право регулює ті суспільні відносини, які виникають у процесі організації та здійснення виконавчо-розпорядчої діяльності¹. С. С. Студенікін вважав процес регулювання трудових відносин сферою трудового права. «Але, як відомо, — відзначав вчений, — керівник будь-якої організації наділений певними правами і обов'язками у сфері організації праці, наймання і звільнення, застосування заходів заохочення і стягнення тощо. Адміністрація здійснює покладені на неї завдання в порядку державного управління, і її повноваження є предметом радянського адміністративного права»². У той же час незадовго до цього у підручнику «Радянське адміністративне право» (1945 р.) С. С. Студенікін писав: «трудові відносини виникають і між адміністрацією підприємства або установи і громадянами. Керівник будь-якого державного органу наділяється правами і обов'язками у сфері наймання і звільнення працівників, організації праці, застосування заходів заохочення і стягнення»³.

¹ Студеникин С. С. Советское административное право. — М., 1950. — С. 35.

² Студеникин С. С. Социалистическая система государственного управления и вопрос о предмете советского административного права // Вопросы советского административного права. — М. — Л., 1949. — С. 41.

³ Студеникин С. С. Советское административное право. — М., 1945. — С. 41.

Концепція широкого розуміння предмета адміністративного права знайшла своїх прихильників і в подальшому. Так, Ю. М. Козлов вказував на те, що в усіх випадках встановлення повноважень осіб адміністрації із керівництва трудовим процесом діють норми радянського адміністративного права. На це необхідно зважати, характеризуючи, наприклад, порядок здійснення нагляду за охороною праці, повноваження адміністрації з прийому на роботу, звільнення, заохочення і застосування заходів дисциплінарної відповідальності. Усі подібні відносини безпосередньо складаються у сфері організації трудового процесу, тобто в управлінській сфері¹.

Як відомо, будь-яка колективна діяльність людей немислима без організації і управління. У зв'язку з цим ще К. Маркс зауважував: «будь-яка безпосередньо суспільна або спільна праця, яка здійснюється в порівняно крупному масштабі, потребує більшого або меншого ступеня управління, що встановлює погодженість між індивідуальними роботами і виконує загальні функції, які виникають з руху усього виробничого організму на відміну від руху його самостійних органів. Окремий скрипаль сам керує собою, оркестр має потребу в диригенті»². При цьому К. Маркс підкреслював, що функція управління впливає із самої природи спільного процесу праці³. Отже, відносини з приводу управління трудовим процесом становлять необхідну ланку організації колективної праці.

Сьогодні трудо-правова природа відносин з управління персоналом та організації роботи підлеглих керівництвом підприємства не підлягає сумніву. Так, усі повноваження керівника підприємства з управління працею підлеглих йому працівників регламентуються нормами трудового законодавства. Це визнають і сучасні вчені адміністративісти, зокрема Д. М. Бахрах вказує на те, що

¹ Козлов Ю. М. Предмет советского административного права. — М., 1967. — С. 53—54.

² Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. — Изд. 2-е. — Т. 23. — М., 1960. — С. 342.

³ Там само. — С. 344.

управлінську діяльність адміністрації підприємств, установ стосовно їх працівників регулює трудове право¹.

Однак сьогодні ще залишаються дискусійні питання щодо сфери дії трудового та адміністративного права. Передусім з приводу віднесення сукупності правових норм про службу в органах державної влади до тієї або іншої галузі права. С. О. Іванов бачить проблему у тому, щоб визначити межу закінчення відносно державних службовців сфери дії трудового права і початку сфери дії адміністративного².

Відомий представник національної науки адміністративного права В. Б. Авер'янов до предмета адміністративного права включає п'ять груп суспільних відносин, однією з яких є група відносин, що формуються у процесі внутрішньої організації та діяльності апаратів усіх державних органів, адміністрацій державних підприємств, установ та організацій, а також у зв'язку з проходженням державної служби або служби в органах місцевого самоврядування³. В. К. Колпаков, виділяючи в адміністративному праві правові інститути державної служби, адміністративної відповідальності, місцевого самоврядування та інші⁴, вказує на те, що норми адміністративного права регулюють державно-службові відносини: умови вступу на державну службу, порядок її проходження, правила користування службовими документами, повноваження посадових осіб щодо організації трудового процесу тощо⁵. Російський вчений-адміністративіст Д. М. Бахрах поділяє предмет адміністративного права на дві частини: «1. Внутріапаратні відносини. Відповідні юридичні норми закріплюють систему органів виконавчої влади, організацію служби в них, компетенцію органів і службовців, їхні взаємовідносини, форми і методи внутріапаратної роботи в державних органах.

¹ Бахрах Д. Н. Административное право. — М., 1999. — С. 3.

² Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. — 1994. — № 4. — С. 57.

³ Адміністративне право України. — Т. 1 / редкол.: В. Б. Авер'янов. — К., 2004. — С. 71.

⁴ Колпаков В. К. Адміністративне право України. — К., 1999. — С. 53.

⁵ Там само. — С. 94.

Сюди ж можна віднести відносини органів виконавчої влади з підлеглими їм організаціями, а також відносини адміністрацій організацій, діяльність яких регулюється адміністративним правом (військові частини, вищі навчальні заклади й ін.) з їх службовцями, учнями тощо. 2. Взаємовідносини адміністративної влади з підприємствами, установами, організаціями будь-яких організаційно-правових форм, із громадянами»¹.

У той же час російський представник науки адміністративного права О. П. Коренев зазначає, що відносини, які виникають у процесі праці службовців державних органів, соціальне забезпечення службовців у старості, у випадку хвороби, інвалідності, а також питання, пов'язані з охороною праці службовців, регулюються трудовим правом. Здійснюючи свої службові обов'язки і права, державні службовці вступають у державно-службові відносини, врегульовані адміністративним правом. Разом з тим як носії особистих прав вони є учасниками трудових відносин, що регулюються трудовим правом².

Відомий вчений-трудолик Р. З. Лівшиць відзначав невірність вихідної позиції адміністративістів, згідно з якою усе, що відноситься до організуючої діяльності держави, — предмет адміністративного права. На думку вченого, така позиція об'єктивно призводить до поглинання майже усіх спеціальних галузей права адміністративним. Поширення адміністративних методів регулювання (що спираються на нерівність суб'єктів, на взаємодію влади і підпорядкування) на усю сферу управління могло б мати досить небажані наслідки³. У спільній праці «Реформа трудового законодавства: питання теорії» Р. З. Лівшиць і В. І. Нікітінський вказують на те, що вбачається доцільним розширити сферу дії законодавства про працю, поширивши його (з певними вилученнями) на працівників

¹ Бахрах Д. Н. Административное право. — М., 1999. — С. 3.

² Коренев А. П. Административное право России. — Ч. I. — М., 1999. — С. 30—31.

³ Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 127—128.

міліції, воєнізованої охорони всіх міністерств і відомств, працівників загонів з боротьби з градом, горнорятувальників і інших працівників мілітаризованої праці¹.

Є. Ж. Жанабілов зазначає, що за своєю галузевою приналежністю норми, які регулюють службово-трудові відносини осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, на перший погляд начебто належать до норм адміністративного права. Але аналіз їх свідчить, що вони неоднорідні за своєю юридичною природою. Ця неоднорідність обумовлюється в основному комплексністю правового регулювання службово-трудових відносин в органах МВС. Зокрема на формування змісту даних правовідносин впливають норми трудового законодавства².

На думку М. В. Молодцова, усі категорії осіб, що проходять той або інший вид державної служби — цивільної, військової або воєнізованої, можна вважати працівниками з найму у держави, службово-трудові відносини яких регулюються у певній частині трудовим правом (наприклад, з оплати й охорони праці) з особливостями, що встановлюються нормативними актами адміністративного права і враховуваними особливий характер їх службово-трудової діяльності³.

У той же час окремі вчені-трудовики вважають, що сфера дії трудового права не повинна поширюватися на трудові відносини державних службовців; осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ та інших службовців правоохоронних органів. Як зазначає С. П. Маврін, трудове право не повинне займатися експансією усіх своїх прийомів правового регулювання на сферу так званих «службових» відносин. Не слід забувати і про те, що державна служба фактично виключає індивідуальне і колективне договірне регулювання службових відносин,

¹ Лившиц Р. З., Никитинский В. И. Реформа трудового законодательства: вопросы теории // Социалистический труд. — 1989. — № 1. — С. 85.

² Жанабілов Е. Ж. Правовое регулирование труда лиц рядового и начальствующего состава органов МВД // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М., 1975. — С. 173.

³ Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России. — М., 2003. — С. 5.

і ця обставина породжує серйозні відмінності в правовому становищі традиційних для трудового права суб'єктів. Так, у даних відносинах фактично відсутня традиційна для трудового права фігура роботодавця. Замість нього є агент держави (орган, установа й ін.), що має суворо окреслене коло повноважень і фіксовані відповідним бюджетом фінансові можливості¹. П. Д. Пилипенко вказує на те, що предметом трудового права не охоплюються трудові відносини військовослужбовців Збройних Сил України, Прикордонних військ, Управління охорони вищих посадових осіб України, Служби безпеки, внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України, військ Цивільної оборони, інших військових формувань, утворених відповідно до законодавства України, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та податкової міліції². Разом з тим трудові відносини державних службовців вчений відносить до сфери трудового права³. У зв'язку з останнім хотілося б відзначити, що природа трудових правовідносин у сфері державної служби й у сфері служби, наприклад, в органах внутрішніх справ ідентична, оскільки відносини базуються на принципі підпорядкованості нижчестоящих вищестоящим, більшість умов служби регламентується спеціальним законодавством, що встановлює певні особливості проходження служби, у ролі роботодавця виступає державний орган. Отже, якщо до предмета трудового права відносити трудові відносини державних службовців, то за логікою і трудові відносини осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ також необхідно відносити до предмета цієї галузі права.

Деяко непослідовною є позиція Н. М. Неумивайченко. Так, науковець, розрізняючи трудові відносини в державних органах: 1) виконавчої влади (Кабінет Міністрів, міністерства, місцеві державні адміністрації); 2) законодавчої

¹ Проблемы, концепции и разработки нового трудового кодекса РФ // Государство и право. — 2000. — № 10. — С. 59.

² Трудове право України / за ред. П. Д. Пилипенка. — К., 2003. — С. 13.

³ Там само. — С. 12.

лади; 3) судової влади; 4) прокуратури; 5) дипломатичної служби; 6) податкової адміністрації; 7) митного контролю; 8) контрольно-ревізійної служби; 9) Служби безпеки України; 10) внутрішніх справ; 11) військових формувань¹, зазначає, що із загальної маси трудових відносин державних службовців до предмета трудового права відносяться тільки ті, виникнення яких неможливо без укладення трудового договору². Разом з тим Н. М. Неумивайченко наголошує на тому, що трудова діяльність службовців Збройних Сил і міліції регулюється нормами адміністративного права³. Нагадаю, що відповідно до ст. 17 Закону України «Про міліцію» на службу до міліції громадяни приймаються на контрактній основі. А ст. 11 Закону України «Про Збройні Сили України» передбачає, що комплектування Збройних Сил здійснюється шляхом призову громадян на військову службу та прийняття на військову службу за контрактом. Як відомо, контракт є різновидом трудового договору.

Економіка сучасних країн заснована на поділі праці, тобто на відносному розмежуванні видів діяльності. Таке розмежування в економіці країни здійснюється за галузевим принципом, спочатку за групами галузей (сільське і лісове господарство, обробна промисловість, будівництво, транспорт, зв'язок, торгівля тощо) в подальшому диференціація відбувається за окремими галузями і підгалузями. Так, в обробній промисловості виділяється машинобудування, що, у свою чергу, структурується за видами виготовлених машин, приладів і апаратів.

Суспільний поділ праці призвів і до відособлення служби в правоохоронних органах як різновиду трудової діяльності. Як зазначає С. О. Иванов, «... служіння державі є праця, трудова діяльність громадян»⁴.

¹ Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових відносин державних службовців: дис. ...канд. юрид. наук. — Х., 2002. — С. 37.

² Там само. — С. 48

³ Там само. — С. 26.

⁴ Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. — 1994. — № 4. — С. 57.

За своєю сутністю служба в правоохоронному органі є найманою працею. У юридичній літературі виділяють такі особливості найманої праці: по-перше, суб'єктом найманої праці є юридично вільна людина, що розпоряджається своїми здібностями до праці зовсім самостійно і керується при цьому переважно особистими інтересами; по-друге, може застосовуватися винятково на підставі договору, який добровільно укладається між фізичною особою, що вільно пропонує на ринку праці для використання за плату свої здібності до праці, і роботодавцем, що вийшов на цей ринок із пропозицією заміщення наявної в нього вакансії (робочого місця, посади); по-третє, застосовується на засадах підлеглості роботодавцю¹.

Вступ на службу до правоохоронного органу є результатом реалізації громадянами права на працю. Так, громадянин України, який має конституційне право вільно та самостійно вибирати рід діяльності, вибирає службу в конкретному правоохоронному органі і це відбувається не в примусовому або обов'язковому порядку, а в добровільному на основі вільного вибору. Таким чином, громадянин України вступає у трудові правовідносини з певним правоохоронним органом, який виступає як роботодавець.

Для віднесення цих відносин до сфери трудового права не має принципового значення той факт, що такі відносини виникають у результаті акту призначення або обрання на посаду, а не укладення трудового договору, як для працівників підприємств. Головне, на мою думку, полягає в тому, що акту призначення або обрання на посаду передуює згода громадянина, якою він виразив своє позитивне ставлення до такого призначення (обрання). Більше того, в окремих випадках національний законодавець закріплює як підставу виникнення трудових правовідносин зі службовцями певних правоохоронних органів контракт.

Службі в правоохоронних органах притаманний несамотійний характер, оскільки вступ на службу має своїм

¹ Маврин С. П., Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. Трудовое право России. — СПб., 2005. — С. 6—8.

наслідком підпорядкування службовця владі роботодавця. Службовець входить до складу персоналу певного правоохоронного органу, діє не у власних інтересах, а в інтересах правоохоронного органу, сприяючи досягненню цілей і виконанню завдань, що поставлені перед останнім. У процесі праці службовець як особа, позбавлена власних засобів виробництва і тому змушена застосовувати свою працю в правоохоронній сфері, неминуче підкоряється владі роботодавця. Праця в правоохоронному органі підпорядковується певному розпорядку та оплачується з коштів цього органу за встановленими нормами.

Як відомо, несамостійна, наймана праця більшістю вчених визначається як основний критерій предмета галузі трудового права. Так, ще І. С. Войтинський у 1925 р. вказував на те, що предметом трудового права є правова організація несамостійної праці. Вчений підкреслював: «При несамостійній праці працівник завжди протистоїть хазяїну, протистоїть підприємцю або адміністрації підприємства, установи або господарства. Це суспільні відносини працівника до власника або до представника власника засобів виробництва і, разом з тим, до організатора виробництва є трудове відношення»¹. Сучасний російський вчений-трудолик С. П. Маврін при визначенні основного критерію предмета галузі трудового права оперує терміном «невільна, або залежна (керована) праця». «Безсумнівно, що та особа, — вказує С. П. Маврін, — яка поєднує у собі функції власника засобів виробництва, сама організовує свою працю і керує нею, тобто здійснює ... діяльність в умовах самоорганізації виробництва і самоврядування працею. У процесі ж застосування праці до чужих засобів виробництва функція організатора виробництва і суб'єкта управління працею належать роботодавцю... У другому випадку праця працівника є керованою і в цьому сенсі невольною, або залежною від роботодавця. Праця, названа самостійною, по суті справи є праця автономна, вільна і, значить, незалежна, принаймні в процесі її здійснення, від прямого керу-

¹ Войтинский И. С. Трудовое право СССР. — М. — Л., 1925. — С. 11.

вання з боку якого-небудь роботодавця. Таким чином, з погляду організації виробництва і управління працею можна говорити про вільну, або незалежну (самокеровану) і невільну, або залежну (керовану) працю¹. Як свідчить наведене, в останньому випадку незважаючи на використання дещо іншої термінологічної конструкції суть є тією ж самою.

Виходячи з вищезазначеного відносини, що виникають між службовцями, з одного боку, і правоохоронними органами, з іншого боку щодо проходження служби, є трудовими відносинами. На зауваження окремих науковців, які вважають, що до певної галузі права відносяться тільки ті відносини, які врегульовані відповідним їй законодавством, зазначу, що зв'язок різних груп суспільних відносин з тією або іншою галуззю права визначається насамперед їх сутністю та змістом. Звичайно, кожна група суспільних відносин регулюється в основному актами відповідної галузі законодавства, що повинно враховуватися при визначенні сфери дії тієї або іншої галузі права. Але все-таки це вторинна, а не первинна ознака, наслідок зв'язку з даною галуззю права, а не її причина. До того ж існують законодавчі акти, які одночасно регулюють різні суспільні відносини. Наприклад, Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. регламентує відносини з працевлаштування, освіти, соціально-побутового, медичного забезпечення інвалідів тощо. Закон України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 28.12.2007 р. поряд з іншим вніс зміни в КЗпП України (ст. 44 викладена в новій редакції).

Тому прийняття навіть спеціальних нормативно-правових актів про проходження служби зазначеними категоріями осіб не означає, що їх праця не регулюється трудовим правом. Просто через специфічність їх праці спеціальні норми встановлюють певні особливості її регулювання

¹ Маврин С. П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 1999. — № 3. — С. 144.

і відносяться до сфери дії трудового права, підкреслюючи його зростаючу диференціацію.

Так, ще С. Л. Рабінович-Захарін зазначав, що трудовому праву, як ні одній іншій галузі права, властиве явище диференціації. На думку вченого: «трудове право, єдине у своїх основах, не може бути однаковим за конкретним змістом і характером норм для усього кола своєї дії. Диференціація в усіх своїх проявах служить в основному одній меті — конкретизації єдиних начал трудового права, їх найбільш діючому оптимальному застосуванню до найрізноманітніших умов»¹.

Слід зазначити, що на міжнародному рівні спостерігається тенденція до поширення трудового права на трудові відносини державних службовців. Так, Міжнародна організація праці у 1978 р. прийняла Конвенцію про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151, у якій йдеться про державних службовців як про найманих працівників. Відповідно до ст. 1 Конвенції вона застосовується до всіх осіб, зайнятих у державних органах, якщо тільки до них не застосовуються більш сприятливі положення інших міжнародних трудових конвенцій. Стаття 5 Конвенції закріплює, що організації державних службовців користуються повною незалежністю від державних органів влади. Організації державних службовців користуються належним захистом від будь-яких актів втручання державних органів влади у їх створення, діяльність або управління ними. Згідно зі ст. 9 Конвенції державні службовці користуються, як і інші працівники, громадянськими та політичними правами, які мають велике значення для нормального здійснення свободи об'єднання, за єдиної умови дотримуватись зобов'язань, визначених їхнім статусом і характером виконуваних ними функцій².

¹ Рабінович-Захарін С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права: дис. ...канд. юрид. наук. — М., 1947. — С. 1.

² Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі: Конвенція Міжнародної організації праці № 151 // Конвенції та рекомендації,

Як зазначає дослідник закордонного трудового права І. Я. Кисельов, в останні десятиріччя на Заході спостерігається тенденція до розширення сфери застосування трудового права, до поширення його захисних положень на категорії трудящих, що не відносяться до найманого персоналу, зокрема державних службовців. Деякі положення трудового права стали поширюватися на поліцейських і військовослужбовців¹. В Англії і у Франції, наприклад, допускається укладання державними службовцями колективних договорів. Більше того, у Франції, а також в Італії, Канаді, Швеції, Греції та у деяких інших країнах дозволені страйки державних службовців. І хоча таких країн, слід визнати, небагато, надання державним службовцям права на страйк свідчить про те, наскільки далеко зайшло стирання розходжень у трудових правах робітників та службовців².

Поступово до розуміння наявності трудо-правової природи у відносинах з приводу проходження державної служби приходять і національний законодавець. Так, відповідно до ч. 1 ст. 20 Закону України «Про державну службу», тривалість робочого часу державних службовців визначається відповідно до законодавства про працю України з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом. Стаття 21 Закону закріплює, що державним службовцям відшкодовуються витрати на службові відрядження та виплачуються інші компенсації відповідно до законодавства про працю України.

Крім цього, в Законі України «Про державну службу» законодавець застосовує терміни «праця» та «робота» нарівні з терміном «служба». Так, відповідно до ч. 2 ст. 9 Закону України «Про державну службу», регулювання правового становища державних службовців, що працюють в апараті органів прокуратури, судів, дипломатичної служби, митно-

ухвалені Міжнародною організацією праці 1965 — 1999. — Том II. Міжнародне бюро праці. — Женева. — 667с.

¹ Киселев І. Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М., 1999. — С. 28.

² Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. — 1994. — № 4. — С. 57.

го контролю, служби безпеки, внутрішніх справ та інших, здійснюється відповідно до цього Закону, якщо інше не передбачено законами України. А ч. 1 ст. 25 Закону встановлює, що основними критеріями класифікації посад державних службовців є організаційно-правовий рівень органу, який приймає їх на роботу, обсяг і характер компетенції на конкретній посаді, роль і місце посади в структурі державного органу¹. Таким чином, можна зробити висновок про те, що національний законодавець використовує вищезазначені терміни як синоніми.

Відомо, що підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір (контракт). Відповідно до ст. 17 Закону України «Про міліцію» на службу до міліції громадяни приймаються на контрактній основі². Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затверджене Постановою Кабінету Міністрів Української РСР від 29.07.1991 р. № 114, у певних випадках відсилає до Кодексу законів про працю України. Так, п. 21 Положення встановлює, що оплата праці в понадурочний, нічний час, у вихідні та святкові дні провадиться відповідно до законодавства. Відповідно до п. 61 Положення додаткові і соціальні відпустки особам рядового і начальницького складу надаються відповідно до законодавства³. Контрактну форму залучення до служби закріплюють і Закон України «Про Службу безпеки України» (ст. 20)⁴ і Закон України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб»

¹ Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723— XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490.

² Про міліцію: Закон України від 20 грудня 1990 р. № 565— XII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 4. — Ст. 20.

³ Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ: Постанова Кабінету Міністрів Української РСР від 29 липня 1991 р. № 114. — Режим доступу : zakon.rada.gov.ua

⁴ Про Службу безпеки України: Закон України від 25 березня 1992 р. № 2229— XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — №27. — Ст. 382.

(ст. 16)¹, і навіть Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» (ст. 2)².

Більшість вчених-трудоників до сфери дії трудового права не відносять відносини, пов'язані з працею осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді позбавлення волі, та службою військовослужбовців строкової служби. Так, В. С. Венедіктов зазначає, що існують категорії осіб, трудові відносини яких не входять у предмет трудового права. До них відносяться військовослужбовці строкової служби, включаючи осіб, що проходять альтернативну (невійськову) службу, і особи, що відбувають покарання. Праця зазначених категорій є результатом не реалізації ними свого права на працю на основі вільного вибору трудової діяльності, а виконання в першому випадку військового обов'язку, а в іншому випадку вона носить примусовий характер і застосовується з метою виправлення і перевиховання засуджених у дусі чесного ставлення до праці³. П. Д. Пилипенко вказує на те, що трудове законодавство не поширюється на трудові відносини з громадянами, призваними на дійсну військову службу в порядку виконання громадянами чоловічої статі свого військового обов'язку. Праця осіб, призваних на альтернативну (невійськову) службу, є результатом не реалізації ними свого права на працю, а виконання військового обов'язку. Залучення позбавлених волі до суспільно корисної праці відбувається відповідно до Виправно-трудового кодексу України⁴.

Необхідно відзначити, що правове регулювання вищезазначених відносин здійснюється різними способами. Так, відносини, пов'язані зі службою військовослужбовців строкової служби, регламентуються спеціальним законодавством, зокрема Законом України «Про військовий

¹ Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб: Закон України від 4 березня 1998 р. № 160/98— ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 35. — Ст. 236.

² Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 р. № 2232— XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 27. — Ст. 385.

³ Венедіктов В. С. Трудове право України (Общая часть). — Симферополь, 2004. — С. 11.

⁴ Трудове право України / за ред. П. Д. Пилипенка. — К., 2003. — С. 13—14.

обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 р. № 2232-ХІІ, Положенням про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затвердженим Указом Президента України від 10.12.2008 р. № 1153, Положенням про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України, затвердженим Указом Президента України від 07.11.2001 р. № 1053. Зазначені документи докладно регламентують такі питання, як призов на військову службу, призначення на військові посади, переміщення по службі, відрядження, відпустки, звільнення з військової служби. Вони не містять відсильних норм до Кодексу законів про працю України, а правова регламентація вищезазначених питань відрізняється від загального трудового законодавства.

Дещо по-іншому регулюються відносини, пов'язані з проходженням альтернативної (невійськової) служби. Так, ст. 15 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» закріплює, що трудові відносини між громадянином, який проходить альтернативну службу, та підприємством, установою, організацією здійснюються на підставі письмового строкового трудового договору і регулюються законодавством про працю, за винятками, передбаченими цим Законом. Наприклад, винятки із загальних правил встановлені щодо часу відпочинку. Відповідно до ч. 5 ст. 16 Закону під час проходження альтернативної служби громадянину надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю п'ятнадцять календарних днів. За перший рік альтернативної служби відпустка надається після відпрацьованих одинадцяти календарних місяців.

Національне кримінально-виконавче законодавство встановлює значні відмінності в регулюванні трудових відносин засуджених до позбавлення волі. У той же час ряд норм кримінально-виконавчого законодавства містить прямі відсилання до законодавства про працю без яких-небудь вилучень і обмежень. Наприклад, ч. 1 ст. 119 Кримінально-виконавчого кодексу України передбачає, що для осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, робочий тиждень не може перевищувати норму тривалості

робочого часу, встановленого законодавством про працю. Час початку і закінчення роботи (зміни) визначаються адміністрацією колонії. Засуджені звільняються від роботи у вихідні, святкові та неробочі дні, визначені законодавством про працю.

Дійсно, залучення до праці засуджених до позбавлення волі та служби військовослужбовців строкової служби і осіб, які проходять альтернативну (невійськову) службу, будується на засадах примусовості та обов'язковості, а не на принципі свободи праці. Іншими словами, праця та служба зазначених категорій є не правом, а обов'язком. Разом з тим вважаю, що регулювання обов'язкової та примусової праці не повинно також виключатися зі сфери дії трудового права, оскільки відсутність належного захисту такої праці суперечитиме принципам соціальної, правової держави, якою відповідно до Основного Закону є Україна.

Зазначу, що сфера дії трудового права не вичерпується лише трудовими відносинами. Трудове право регулює також інші відносини, які вчені називають по-різному: «тісно пов'язані з трудовими відносинами», «похідні від трудових відносин», «нерозривно пов'язані з трудовими відносинами», «відносини, що примикають до трудових відносин», «безпосередньо пов'язані з трудовими відносинами». Призначенням цих відносин є забезпечення належного функціонування трудових відносин. Причому поза зв'язком з трудовими відносинами такі відносини не існують.

Як свідчить вищенаведене зв'язок цих відносин з трудовими підкріплюється здебільшого такими словами «нерозривно», «безпосередньо», «тісно». Вбачається, що застосування цих слів не впливає на розуміння природи цих відносин, а лише робить термінологічну конструкцію більш громіздкою. З огляду на це в подальшому для позначення цих відносин мною буде застосовуватися термін «відносини, пов'язані з трудовими».

У теорії трудового права також відсутня одностайність щодо кола цих відносин. Так, М. Г. Александров до відносин, пов'язаних з трудовими, відносив: а) відносини з матеріального забезпечення в старості, у випадку хвороби, інвалідності тощо; б) відносини з нагляду за охороною

праці; в) відносини з розгляду трудових спорів; г) відносини між профспівковою організацією й адміністрацією підприємства (установи)¹. На думку О. В. Смирнова, такими відносинами є: 1) організаційно-управлінські між трудовим колективом (або профспівковим комітетом) і адміністрацією підприємства (установи, організації); 2) з працевлаштування; 3) з професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві; 4) з нагляду за охороною праці і дотриманням трудового законодавства; 5) з розгляду трудових спорів². В. І. Прокопенко вказував на те, що поряд з трудовими в галузі суспівної організації праці створюються відносини по працевлаштуванню, колективні правові відносини і відносини по соціальному страхуванню і пенсійному забезпеченню трудящих, які також відносяться до предмета регулювання трудового права України³. П. Д. Пилипенко відносинами, пов'язаними з трудовими, вважає відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації і перекваліфікації; відносини щодо вирішення трудових спорів та відносини соціального партнерства і встановлення умов праці⁴. З точки зору О. М. Ярошенка такими відносинами є відносини у сфері працевлаштування, організації та управління працею, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, соціального партнерства, встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю⁵.

Б. К. Бегічев відносини, пов'язані з трудовими, поділяв на ті, що передують, супроводжують і впливають з трудових. До першої групи вчений відносив правовідносини з працевлаштування громадян як робітників та службовців, з професійного навчання безпосередньо на виробництві осіб, що раніше не мали професії (учнівство); до

¹ Александров Н. Г. Советское трудовое право. — М., 1959. — С. 17.

² Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М., 1988. — С. 178.

³ Прокопенко В. І. Трудове право України. — Х., 1998. — С. 19.

⁴ Трудове право України / за ред. П. Д. Пилипенка. — К., 2003. — С. 20.

⁵ Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України. — Х., 2008. — С. 13.

другої — правовідносини з участі профспілок і інших громадських організацій, трудових колективів, робітників та службовців в управлінні підприємствами (установами, організаціями), з нагляду за дотриманням законодавства про працю, із застосування дисциплінарної і матеріальної відповідальності при неналежному виконанні трудових обов'язків, а також з розгляду трудових спорів робітників та службовців, зайнятих на підприємстві (в установі, організації); до третьої — правовідносини з розгляду трудових спорів, що виникають звичайно при припиненні трудових правовідносин і спрямовані, зокрема, на матеріальне забезпечення звільненого або поновлення його на роботі, на стягнення матеріальної шкоди, заподіяної у зв'язку з минулою трудовою діяльністю й ін.¹ Точку зору щодо розподілу відносин, пов'язаних з трудовими, на три групи поділяють і інші вчені-трудовики (В. С. Венедіктов, О. В. Смирнов, О. М. Ярошенко та ін.). Так, В. С. Венедіктов відносинами, що передують трудовим, вважає відносини з працевлаштування; відносинами, що супроводжують трудові, — відносини з навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки безпосередньо в роботодавця, відносини соціального партнерства, відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, процесуально-трудова відносини, відносини із соціального страхування; відносинами, що випливають із трудових, — відносини з пенсійного забезпечення².

Одразу слід відзначити, що відносини з пенсійного забезпечення не входять до предмета трудового права, оскільки вони є складовою предмета іншої галузі права — права соціального забезпечення. Незважаючи на те, що Кодекс законів про працю України містить ст. 256 з назвою «Пенсійне забезпечення», зміст її відсилає до інших законів. Стосовно відносин із загальнообов'язкового соціального страхування, які окремі фахівці також відносять до

¹ Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — М., 1985. — С. 103.

² Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть). — Симферополь, 2004. — С. 12—15.

предмета права соціального забезпечення, переконаний, що їх необхідно включити і до предмета трудового права. Так, Кодекс законів про працю України містить главу, присвячену загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню (гл. XVII). А в проекті Трудового кодексу України глава, присвячена загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, взагалі розміщується у книзі третій з назвою «Умови праці».

Взагалі ж така розмаїтість думок щодо узагальнюючої назви цих відносин та їх кола пов'язана передусім з тим, що жоден кодифікований закон про працю України не закріплював ні першого, ні другого. Це стосується Кодексів законів про працю УРСР 1922 р. та 1971 р., а також Кодексу законів про працю РРФСР 1918 р., який формально був законом радянської Росії, але у той же час, з моменту створення Військово-політичного союзу радянських республік та прийняття 27 січня 1920 р. Постанови Всеукраїнського Революційного Комітету «Про об'єднання діяльності УРСР та РРФСР», поширював свою дію і на УРСР. Разом з тим деяким з вищезазначених відносин присвячувалися статті та навіть глави вказаних кодифікованих актів. Так, Кодекс законів про працю УРСР, прийнятий 10 грудня 1971 р., на момент прийняття містив, зокрема, такі глави: «Трудові спори» (гл. XV), «Професійні спілки. Участь робітників та службовців в управлінні виробництвом» (гл. XVI), «Державне соціальне страхування» (гл. XVII), «Нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю» (гл. XVIII).

Підготовлений до другого читання проект Трудового кодексу України у ст. 2 з назвою «Відносини, що регулюються Трудовим кодексом України» передбачив, що ним регулюються відносини щодо реалізації права на працю; працевлаштування; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом.

Отже, вперше в історії кодифікованих актів трудового законодавства в Трудовому кодексі України буде міститися перелік відносин, які ним регулюються. І це є позитивним моментом. Однак виходячи зі змісту ч. 2 ст. 1 Проекту, який закріплює завдання Трудового кодексу України, можна зробити висновок про те, що всі відносини, які регулюються Трудовим кодексом України, тобто ті, що містяться в ст. 2 Проекту, вважаються трудовими відносинами. А це, як обґрунтовувалося раніше, не так. Більшість з цих відносин у науці трудового права відносять до групи відносин, пов'язаних з трудовими.

Взагалі ж в Проекті не має чіткості у висвітленні відносин, що регулюються Трудовим кодексом України, перелік яких закріплено в ст. 2. Так, в Проекті відсутні структурні підрозділи з назвами «Відносини з реалізації права на працю», «Відносини з організації та управління працею», «Відносини із забезпечення договірною регулювання умов праці». Крім цього, окремі назви структурних підрозділів Проекту не відповідають назвам відносин, закріпленим у ст. 2 Проекту. Так, книга п'ята Проекту має назву «Професійна **підготовка** (виділено автором), перепідготовка та підвищення кваліфікації», а ст. 2 передбачає відносини з професійного **навчання** (виділено автором), перепідготовки та підвищення кваліфікації. Книга восьма Проекту має назву «Відповідальність сторін трудових відносин», а ст. 2 передбачає відносини з відповідальності роботодавців і працівників.

З огляду на вищезазначене вбачається, що ст. 2 Проекту повинна мати таку редакцію: «Цей Кодекс регулює трудові відносини та інші пов'язані з ними відносини щодо:

- працевлаштування;
- організації та управління працею;
- професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у даного роботодавця;
- соціального партнерства;
- вирішення трудових спорів;
- нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;

- обов'язкового соціального страхування у випадках, передбачених законами».

Аналізуючи окремі статті Проекту, можна побачити передумови для встановлення широкої сфери дії трудового права. Так, ст. 2 Проекту закріплює, що Трудовий кодекс має регулювати відносини щодо реалізації права на працю. Оскільки людина може реалізувати право на працю не лише шляхом укладення трудового договору, але і в інший спосіб, наприклад укладаючи цивільно-правовий договір, тим самим коло зазначених осіб не обмежується лише тільки найманими працівниками і роботодавцями, що є сторонами трудових договорів. Відповідно до ст. 6 Проекту відносини, пов'язані з проходженням військової служби у Збройних Силах України та в інших утворених відповідно до законів України військових формуваннях, регулюються трудовим законодавством у межах, передбачених відповідними спеціальними законами. Відносини, пов'язані з проходженням служби в органах внутрішніх справ, податковій міліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, пожежній охороні, регулюються трудовим законодавством, якщо інше не передбачено спеціальними законами. Законами України можуть встановлюватись особливості застосування трудового законодавства до окремих категорій працівників (державні службовці, дипломатичні працівники та інші). Проходження альтернативної (невійськової) служби регулюється трудовим законодавством за винятками, передбаченими спеціальним законом. Праця осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді позбавлення волі, регулюється трудовим законодавством у частині, передбаченій спеціальним законом. Праця осіб, яким встановлено кримінальне покарання чи адміністративне стягнення у виді виправних робіт, регулюється трудовим законодавством за винятками, передбаченими спеціальним законом. Відносини священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюються трудовим законодавством у випадках, якщо це передбачено статутом або іншими внутрішніми документами релігійної організації.

Виходячи з наведених у підрозділі аргументів вважаю необхідним як можна повніше поширити норми кодифікованого трудового закону на якомога більше відносин, що виникають при реалізації особою конституційного права на працю.

1.2. Єдність та диференціація трудового права і його норм

Право є цілісним утворенням, системою, де всі її елементи — норми права — тісно пов'язані один з одним, узгоджені і взаємодіють між собою. У той же час існуюча розмаїтість суспільних відносин, які відображає і регулює право, обумовлює його поділ на галузі права. Таким чином, ми маємо складне системне утворення, якому притаманна єдність і диференціація.

Відомий теоретик права радянської доби Л. С. Явич з цього приводу зазначав, що внутрішня погодженість і зв'язок норм правової системи країни дозволяють одноманітно упорядковувати відносини, вносять у них відповідну стабільність, впливають на правосвідомість людей і сприяють зміцненню законності. Іншою закономірністю правових систем є їх поділ на галузі та інститути. В основі такого поділу лежить розмаїтість існуючих у будь-якій країні суспільних відносин¹.

Сучасний російський теоретик права В. І. Гойман вказує на те, що єдність системи права — це специфічна властивість права, обумовлена єдністю цілей і завдань правового регулювання, єдністю правових принципів, що визначають сутність права, нарешті, єдністю системи регульованих відносин. Будучи внутрішньо єдиним і цілісним нормативним утворенням (системою нормативного регулювання), право разом з тим поділяється на певні частини — галузі та інститути, кожна з яких виконує самостійну роль у механізмі впливу права на поведінку і діяльність людей-

¹ Явич Л. С. Общая теория права. — Л., 1976. — С. 127.

індивідів і їх організацій. Єдність і відособленість (диференційованість) є необхідними умовами системної організації права¹. А. М. Колодій, В. В. Копейчиков та інші автори навчального посібника «Загальна теорія держави і права» (Київ, 2000 р.) наголошують на тому, що внутрішня форма (структура) права характеризується: 1) єдністю його складових частин, що зумовлюється системою суспільних відносин, які визначають зміст правових норм, утворенням і чинністю останніх на основі єдиних принципів, можливістю застосування заходів примусу з боку держави, волею більшості населення і т. ін.; 2) диференціацією права на відносно відокремлені складові частини у вигляді певних об'єднань правових норм (галузі та інститути права); 3) наявністю різних видів зв'язків норм права та їх об'єднань між собою (соціальних, ідеологічних, юридичних, державних та інших)².

Окремі вчені в дослідженнях, присвячених системі права взагалі та системі певних галузей права зокрема, замість терміна «єдність» використовують термін «інтеграція»³. М. І. Матузов взагалі спочатку зазначає, що право складне системне ієрархічне утворення, що пронизується процесами інтеграції та диференціації⁴, а вже в наступному абзаці при розкритті змісту цих процесів пише: «єдність юридичних норм, що утворюють право, визначається: по-перше, єдністю вираженої в них державної волі; по-друге, єдністю правової системи, у рамках якої вони існують і діють; по-третє, єдністю механізму правового регулювання, його вихідних принципів; по-четверте, єдністю кінцевих цілей і завдань»⁵.

¹ Общая теория права и государства / под ред. В. В. Лазарева. — М., 2001. — С. 113.

² Загальна теорія держави і права / за ред. В. В. Копейчикова. — К., 2000. — С. 170.

³ Див.: Теория государства и права / под ред. В. М. Корельского, В. Д. Перевалова. — М., 2002. — С. 324; Пронюк Н. В. Національне законодавство і його роль у демократичних перетвореннях в Україні: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. — К., 2003. — С. 14; Фіночко Д. В. Інтеграція і диференціація адміністративного права // Проблеми законності. — 2006. — Вип. 77. — С. 64—68.

⁴ Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. — М., 2001. — С. 217.

⁵ Там само. — С. 217.

В енциклопедичній літературі слово «єдність» визначається як: 1) тісний зв'язок, згуртованість, цілісність, неподільність; 2) поєднання в одному цілому, нерозривність зв'язку; 3) схожість, цілковита подібність; 4) спільність чого-небудь, зосередженість чогось в одному місці¹, а «інтеграція» — як доцільне об'єднання та координація дій різних частин цілісної системи². Порівнюючи ці визначення, можна констатувати певну тотожність термінів «єдність» та «інтеграція», однак слід відзначити, що інтеграція на відміну від єдності передбачає дію — «доцільне об'єднання та координація». Уявляється, що з огляду на зміст вищезазначених термінів більш правильно говорити про єдність права тобто цілісність, тісний зв'язок його норм.

Єдність та диференціація притаманна як системі права в цілому, так і окремим її галузям, зокрема трудовому праву. Проблема єдності та диференціації трудового права займалося чимало відомих вчених, серед яких такі видатні вчені радянської доби: М. Г. Александров, М. Й. Бару, Б. К. Бегічев, В. М. Догадов, П. Д. Камінська, Ф. М. Левіант, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, С. А. Рабінович-Захарін, З. К. Симорот, В. І. Смолярчук, І. О. Снігірьова, В. М. Толкунова, А. І. Шибанова. Свій подальший розвиток ця проблематика знайшла у працях українських вчених часів незалежності: В. Я. Бурака, М. І. Іншина, Т. А. Коляди, О. В. Лавріненка, П. Д. Пилипенка, О. М. Ярошенка та ін.

У теорії трудового права можна виокремити наступні підходи до визначення поняття «єдність трудового права». Так, Ф. М. Левіант вказувала на те, що єдність трудового права — це загальність і обов'язковість основних правових принципів соціалістичної організації праці, закріплених у конституції й інших нормативних актах державної влади незалежно від виду і характеру трудових відносин³. На ду-

¹ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Буцел. — К. — Ірпінь, 2002. — С. 270.

² Там само. — С. 401.

³ Левіант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права // Вестник Ленинградского университета. — 1958. — № 23. — С. 91.

мку М. А. Веремчук, єдністю в трудовому законодавстві є спільність усіх правових категорій (норм, актів, правовідносин і т.п.), що характеризують працю робітників та службовців, виражену в єдності основних принципів і методів правового регулювання трудових відносин незалежно від сфери застосування праці і характеру виконуваних функцій¹. В. Я. Бурак зазначає, що єдність правового регулювання трудових відносин полягає в наявності загальних правових норм, які однаково регулюють трудові відносини, незалежно від їх характеру і виду самих відносин, а також особливостей умов праці².

Трудове право як самостійна галузь національного права становить єдину в своїй основі, цілісну систему правових норм та інститутів, побудовану на єдиних принципах та спрямовану на досягнення єдиної мети та виконання єдиних завдань. Так, взяті в єдності, принципи трудового права виконують роль системоутворюючого фактора як для самої галузі трудового права, так і для здійснюваного нею правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин. А. Ф. Нуртдинова вказує на такі функції принципів трудового права, які забезпечують його єдність: 1) правового імператива, що визначає загальну спрямованість правотворчості і правореалізації у сфері соціально-трудоових відносин; 2) найвищих начал, здатних служити критерієм легітимності для діючого законодавства й інших джерел об'єктивного трудового права; 3) основа, що визначає побудову і структурування позитивного трудового права; 4) прямого правового регулятора соціально-трудоових відносин, що має юридичний пріоритет перед всіма іншими регуляторами, що містяться в різних джерелах трудового права³.

¹ Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства // Вестник Ленинградского университета. — 1979. — № 23. — С. 109—110.

² Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. ...канд. юрид. наук. — К., 1999. — С. 3.

³ Трудовое право России / под общ. ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. — М., 2004. — С. 62.

Принципи трудового права висвітлюють зміст трудового права в концентрованому вигляді, виражаючи основні цінності суспільства в цій сфері. У формально-юридичному аспекті принципи трудового права знаходять відображення в нормах права. Вони або чітко формулюються в статтях нормативно-правових актів, або виводяться з їх загального змісту. Виникають принципи права за наявності відповідних об'єктивних умов і відображають результати раціонального, наукового осмислення цих умов. На формування принципів трудового права впливає як політика держав, так і діяльність міжнародних організацій. Так, Міжнародною конференцією праці 18 червня 1998 р. було прийнято Декларацію МОП «Про основні принципи і права у сфері праці та механізм її реалізації», у якій закріплено наступні фундаментальні принципи трудового права: а) свобода об'єднання і дійсне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової або обов'язкової праці; в) дійсна заборона дитячої праці; г) недопущення дискримінації в галузі праці та занять.

Вбачається, що як основні принципи трудового права слід також розглядати основні трудові права, які містяться у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Європейській соціальній хартії (переглянутій), а саме: право на працю, що включає право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується; право працівників на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей; право працівників на рівну винагороду за працю рівної цінності; право працівників на безпечні та здорові умови праці; право працівників на відпочинок, дозволяя і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні; право працівників на однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; право працівників на страйк; право працівників та осіб, які перебувають на їхньому утриманні, на соціальне

забезпечення; право людини на захист від безробіття; право людини на належні умови для професійної орієнтації та професійної підготовки; право працівників на захист у випадку звільнення без поважної причини; право працівників на захист у разі банкрутства роботодавця; право працівників на гідне ставлення на роботі; право дітей і підлітків, інвалідів, працюючих жінок у разі материнства, осіб із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, на особливий захист; інші права, передбачені вищезазначеними міжнародними документами.

Важливе значення для забезпечення єдності трудового права належить комплексним національним трудовим законам. В Україні це Кодекс законів про працю України, який, комплексно регулюючи трудові та пов'язані з ними відносини, забезпечує єдність застосування трудових норм на всій території України для усіх працівників і роботодавців. Так, КЗпП України закріплює у ст. 1 єдині завдання трудового законодавства, які виражаються в регулюванні трудових відносин усіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Цілі та принципи трудового права, які також визначають єдність трудового права, не отримали чіткого нормативного закріплення в КЗпП України.

Інша справа — проект Трудового кодексу України, в якому передбачені статті (ст. ст. 1 та 3), присвячені меті, завданням та принципам трудового права. Так, відповідно до ч. 1 ст. 1 Проекту, метою Трудового кодексу України є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників та роботодавців. Проект закріплює дещо інші завдання, що стоять перед трудовим законодавством, порівняно з діючим Кодексом законів про працю України. Відповідно до ч. 2 ст. 1 Проекту завданнями тру-

дового законодавства перестали бути сприяння зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини, що закріплено сьогодні в ст. 1 КЗпП України. Ці завдання в Проекті замінили на наступне: «створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин». Іншими словами, мова йде про внесення в трудове законодавство ідеї збалансованості інтересів працівника і роботодавця. А це означає, що в документ закладається основа іншого права, але не трудового, оскільки історично стратегічним завданням трудового права було і залишається забезпечення належного захисту найманого працівника. Так, виникле у Франції в ході революції 1848 р. трудове право мало саме такий характер. Згодом у Франції та в інших країнах були прийняті трудові кодекси, основним завданням яких був захист працюючих. Отже, спрямованість трудового права на захист працівника повинна залишатися і сьогодні фундаментом для розроблення і застосування трудового законодавства. Ідея збалансованості, вважаю є припустимою за певних умов при укладанні колективних договорів та угод, де вона набуває форми компромісу.

З огляду на вищезазначене ч. 2 ст. 1 Проекту доцільно викласти в такій редакції: «Завданням цього Кодексу є правове регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, створення необхідних правових умов для належної реалізації та захисту трудових прав працівників при врахуванні інтересів роботодавців, а також для розвитку соціального партнерства».

Принципи національного трудового права подані у ст. 3 Проекту з назвою «Основні засади правового регулювання трудових відносин». Слід відзначити, що визначені у цій статті принципи переважно відповідають принципам, закріпленим у міжнародних документах. У той же час окремі важливі принципи міжнародного трудового права

не знайшли свого відображення у ст. 3 Проекту або викладені в усіченому вигляді. З огляду на наведене вважаю за доцільне певним чином удосконалити норми вищезазначеної статті. Так, п. 2 ч. 1 ст. 3 Проекту пропоную викласти в наступній редакції: «заборона примусової або обов'язкової праці»; п. 10 ч. 1 ст. 3 Проекту — «забезпечення працівникам права на рівну оплату праці рівної цінності, а також на своєчасну і в повному розмірі виплату справедливої заробітної плати, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей». Статтю 3 Проекту слід доповнити такими принципами: «забезпечення права працівників на справедливі умови праці, які включають зокрема розумне обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, неробочих та святкових днів, щорічної оплачуваної відпустки»; «гарантування права працівників на захист у разі банкрутства роботодавця», «забезпечення права працюючих неповнолітніх, інвалідів, жінок, осіб із сімейними обов'язками на особливий захист».

Також для забезпечення єдності трудового права важливе значення мають норми ст. 12 Проекту, які закріплюють, що основним актом трудового законодавства України є Трудовий кодекс України. Актами трудового законодавства є також закони, які приймаються відповідно до Конституції України та цього Кодексу і містять норми, що регулюють трудові відносини.

Вважаю необхідним посилити значення Трудового кодексу в системі трудового законодавства, закріпивши в ст. 12 Проекту норми такого змісту: «Норми, що регулюють трудові та пов'язані з ними відносини, які містяться в інших законодавчих актах, повинні відповідати цьому Кодексу. У випадку виникнення протиріччя між цим Кодексом та іншим законодавчим актом, який містить норми, що регулюють трудові та пов'язані з ними відносини, застосовується цей Кодекс».

Таким чином, під єдністю трудового права слід розуміти цілісність, тісний зв'язок правових норм та інститутів, які регулюють трудові та пов'язані з ними відносини, побудовану на єдиних принципах та спрямовану на досягнення єдиної мети та виконання єдиних завдань.

Будучи цілісним нормативним утворенням, трудове право разом з тим поділяється на певні частини — інститути. В основі такого відносного відособлення лежить, насамперед, розмаїтість, специфіка суспільних відносин, які входять у предмет трудового права. Так, відносно самостійними інститутами трудового права є інститут трудових спорів, інститут нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства тощо.

Слово «диференціація» має іноземне походження (франц. *differentiation*, лат. *differentia* — «різниця, відмінність»). Сучасний словник іншомовних слів дає наступні визначення цього слова: 1) поділ, розчленування цілого або комплексу на окремі (складові) частини, форми, елементи; 2) *геол.* виникнення різноманітних кристалічних порід унаслідок змін, що відбуваються в магмі; 3) *біол.* виникнення в процесі індивідуального розвитку організму різноманітних структурних елементів з простіших, одноманітних; 4) *мовозн.* одна з властивостей мовного розвитку, унаслідок якої діалекти однієї мови прагнуть відокремитися один від одного й стати самостійними мовами¹ Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає диференціацію як поділ, розчленування чого-небудь на окремі різнорідні елементи².

Виходячи з вищезазначеного під диференціацією трудового права слід розуміти поділ, розмежування на відносно відособлені правові інститути, в основі якого лежить розмаїтість, специфіка суспільних відносин, які входять у предмет трудового права.

Слід відзначити, що єдність та диференціація мають місце і на найнижчому рівні системи права — рівні правової норми. Так, відомий теоретик права С. С. Алексєєв вказував на те, що одна із закономірностей розвитку права полягає в тому, що правові норми починають поступово

¹ Сучасний словник іншомовних слів / уклад. О. І. Скопненко та Т. В. Цимбалюк. — К., 2006. — С. 231.

² Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К. — Ірпін, 2002. — С. 224.

втрачати якість «рівних мір», безумовно, однаково застосовуваних до різних осіб. Вираженням цього процесу є диференціація змісту ряду галузей права (цивільного права, трудового права). Виділення в складі зазначених галузей особливих підрозділів, врахування при правовому регулюванні особливостей становища окремих суб'єктів, а також специфічних умов здійснення тих або інших відносин — усе це відображається на внутрішній системі відповідних галузей права¹.

Теоретичні основи розуміння єдності та диференціації норм трудового права були закладені ще в 20-ті роки ХХ ст. П. Д. Камінською та В. М. Догадовим. Так, П. Д. Камінська наголошувала на тому, що Кодекс законів про працю в цілому має на меті охорону праці в широкому розумінні слова і ставить під захист норм, які містяться в ньому, всіх осіб найманої праці. Однак цим же Кодексом встановлюються спеціальні норми з охорони праці для окремих категорій трудящих — жінок і дітей, що внаслідок чисто фізіологічних, а також соціально-економічних умов, є найбільш слабким елементом, який потребує більшої, ніж інші категорії трудящих, охорони їх праці та встановлення таких умов роботи, за яких достатньою мірою були б охоронені їх здоров'я та економічні інтереси². На думку В. М. Догадова, повне і беззастережне застосування Кодексу законів про працю до всіх категорій трудових відносин на практиці виявляється неможливим. Для окремих галузей народного господарства через своєрідні умови застосування в них найманої праці доводиться допускати ряд вилучень і відступів від положень Кодексу, застосовуючи до них ці положення не цілком, а лише в деяких частинах. Подібні вилучення і відступи полягають або в тому, що та чи інша норма Кодексу законів про працю зовсім не має застосування до даного кола трудових відносин без заміни

¹ Алексеев С. С. Общие теоретические проблемы системы советского права. — М., 1961. — С. 178—179.

² Каминская П. Д. Советское трудовое право. — Х., 1927. — С. 261.

її якою-небудь нормою, або ж норма Кодексу заміняється нормою іншого змісту¹.

Сучасне трудове законодавство закріплює норми, які поширюються на всіх працівників незалежно від сфери застосування праці, характеру виконуваних функцій, умов праці та її оплати, а також вікових, функціональних та інших особливостей працівника. Прикладом можуть слугувати норми, які встановлюють нормальну тривалість робочого часу, мінімальну заробітну плату, порядок укладання та розірвання трудового договору, мінімальну тривалість щорічної основної відпустки, вимоги до безпеки та гігієни праці. У той же час існування розходжень у характері виробництва, територіальному розташуванні юридичних та фізичних осіб роботодавців, конкретних умовах праці, а також наявності вікових, функціональних та інших особливостей працівника обумовлює необхідність відступів від загальних правил. Так, національне трудове законодавство закріплює спеціальні норми, що передбачають окремі відмінності порівняно із загальними нормами в правовому регулюванні трудових відносин певних категорій працівників (у певних умовах). Наприклад, відповідно до загальної норми ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Однак для певних категорій працівників спеціальними нормами встановлюється скорочена тривалість робочого часу, зокрема для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) — 24 години на тиждень (ст. 51 КЗпП України).

У теорії трудового права певна одностайність спостерігається щодо розуміння діалектики взаємодії єдності і диференціації. Так, Ф. М. Левіант писала: «єдність принципів соціалістичної організації праці і соціалістичних трудових відносин не виключає диференціацію шляхів і методів державного управління залежно від форми соціалістичної власності, з якою пов'язаний той або інший вид тру-

¹ Догадов В. М. Очерки трудового права. — Л., 1927. — С. 18 — 19.

дових відносин. ... Диференціація норм трудового права, спрямована на здійснення єдиних начал радянського трудового права, на їх конкретизацію стосовно різних умов, яскраво виявляється і у різних формах регулювання міри праці робітників та службовців і членів кооперативно-колгоспних об'єднань»¹. А. Ю. Пашерстник вказував на те, що єдність радянського трудового права не тільки не суперечить диференціації правового регулювання, але, навпаки, припускає її. Диференціація законодавства служить засобом реалізації єдиних принципів правового регулювання, їх конкретизації в різноманітних умовах². На думку Ю. П. Орловського, прагнення обґрунтувати примат єдності над диференціацією або примат диференціації над єдністю означає, що диференційоване регулювання перешкоджає єдності або що єдність несумісна з диференціацією. У дійсності все відбувається інакше. Диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання праці³. Єдність і диференціація — органічно пов'язані сторони єдиного процесу правового регулювання, що узгоджено відображають проблеми загального і особливого, зазначає О. Н. Давидова⁴. З точки зору Ю. Б. Волегова, єдність трудового права не можна протиставляти диференціації і навпаки. Вони є складовими частинами правового регулювання, які утворюють систему норм трудового законодавства, що забезпечує виконання покладених на право завдань, і тому не можуть існувати відірвані один від одного⁵.

¹ Левиант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права // Вестник Ленинградского университета. — 1958. — № 23. — С. 95—98.

² Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. — М., 1955. — С. 75.

³ Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 317.

⁴ Давыдова Е. Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве // Вестник Ленинградского университета. — 1978. — № 23. — С. 78.

⁵ Волегов Ю. Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства // Советское государство и право. — 1982. — № 1. — С. 50.

Разом з тим така однотайність не спостерігається при визначенні категорії «диференціація норм трудового права». Так, Ф. М. Левіант під диференціацією трудового права розуміла розходження в нормах трудового права, що залежить від форми соціалістичної власності, з якою пов'язаний той або інший вид трудових відносин, а також розходження в нормах трудового права всередині кожного з видів трудових відносин, що обумовлені галуззю народно-го господарства, умовами праці і характером трудового зв'язку працівника з підприємством і іншими особливостями праці¹. З точки зору І. О. Снігирьової, під диференціацією трудового права необхідно розуміти розходження в змісті правового регулювання робочо-службових трудових відносин за певними стійкими ознаками². М. А. Покровська під диференціацією трудового права мала на увазі розходження в правовому регулюванні трудових відносин за певними стійкими ознаками з метою конкретизації і спеціалізації «рівного права» стосовно нерівних суб'єктів, зайнятих у нерівних виробничих і кліматичних умовах³. На думку В. М. Толкунової, диференціація трудового права — це обумовлене об'єктивними стійкими факторами, а також суспільною необхідністю розходження в змісті норм трудового законодавства, що конкретизують загальні положення правового регулювання праці стосовно різних категорій працівників або однакових категорій працівників, але, які перебувають у різних умовах праці⁴. М. А. Веремчук під диференціацією в трудовому законодавстві розуміє широкую сукупність індивідуально визначених правових явищ (норм, способів, прийомів тощо), за допомогою яких здійснюється реалізація єдиних за своїм змістом трудових від-

¹ Левіант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права // Вестник Ленинградского университета. — 1958. — № 23. — С. 95.

² Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право. — 1964. — № 11. — С. 83.

³ Покровская М. А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 1967. — № 6. — С. 50—51.

⁴ Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. — 1968. — № 11. — С. 45.

носин, їх конкретизація в різноманітних умовах застосування праці робітників та службовців¹. Ю. П. Орловський вказував на те, що диференціація трудового права — це розходження у правових нормах, обумовлені місцем, умовами праці, правовим статусом організації, з якою працівник перебуває у трудових відносинах, статево віковими особливостями працівника та іншими факторами². З точки зору Г. С. Скачкової, диференціація норм трудового законодавства — це розмежування правових норм на основі юридично значущих, стійких факторів з метою конкретизації загальних положень трудового законодавства до окремих категорій працівників³. На думку О. М. Ярошенка, диференціація трудового законодавства — це поділ, розмежування його правових норм на підставі юридично значущих елементів для конкретизації загальних положень законодавства про працю до відповідних категорій працівників⁴. Т. А. Коляда під диференціацією правового регулювання трудових відносин розуміє обумовлені цілями і завданнями трудового права відмінності у змісті, способах та засобах правового регулювання діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин⁵.

Певною непослідовністю відрізняється позиція вітчизняного вченого В. Я. Бурака, який в авторефераті дисертації «Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах» дає різні визначення категорії «диференціація». Так, на стор. 3 автор вказує на те, що поняття диференціації правового регулювання трудових відносин полягає у різниці змісту і способів правового регу-

¹ Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства // Вестник Ленинградского университета. — 1979. — № 23. — С. 109.

² Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М., 1998. — С. 93.

³ Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2003. — С. 21.

⁴ Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — Х., 2007. — С. 32.

⁵ Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2004. — С. 14.

лювання окремих видів трудових відносин, а також окремих категорій працівників. На стор. 7 зазначено, що під диференціацією правового регулювання трудових відносин слід розуміти різницю у змісті і способах правового регулювання окремих видів цих відносин, а також окремих категорій працівників, які обумовлені специфікою умов праці, а також особливостями трудових відносин. А у висновках на стор. 14 диференціація визначається як встановлення відмінностей у правовому регулюванні різних трудових відносин з урахуванням їхніх особливостей, а також суб'єктного складу¹.

Передусім відзначимо, що категорія «диференціація трудового права» дещо відрізняється від категорії «диференціація норм трудового права». Як вже зазначалося раніше, диференціація трудового права — це поділ, розмежування на відносно відособлені правові інститути, в основі якого лежить розмаїтість, специфіка суспільних відносин, які входять у предмет трудового права. Диференціацію норм трудового права слід розглядати як розходження у змісті правових норм залежно від певних факторів. У теорії трудового права існують різні точки зору щодо кількості цих факторів. Так, А. Ю. Пашерстник вказував на те, що диференціація норм радянського трудового права базується на врахуванні розходжень двох форм соціалістичної власності. Крім цього, вчений вказував на диференціацію, яка обумовлюється особливостями тих чи інших галузей народного господарства та категорій праці². Ф. М. Левіант також головною підставою диференціації вважала форму соціалістичної власності. На думку вченого, істотна диференціація норм трудового права обумовлюється, насамперед, різними видами трудових відносин: трудові відносини робітників та службовців і трудові відносини членів вироб-

¹ Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. ...канд. юрид. наук. — К., 1999. — С. 3— 14.

² Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. — М., 1955. — С. 71— 73.

ничо-кооперативних об'єднань¹. Крім цього, Ф. М. Левіант наголошувала на тому, що диференціація норм трудового права має місце також і всередині кожного з видів трудових відносин. Так, норми радянського трудового права, що стосуються праці робітників та службовців, можна диференціювати за наступними підставами: а) диференціація, обумовлена особливостями різних галузей народного господарства і різних професій (працівники вугільної промисловості, чорної металургії, працівники різних видів транспорту тощо); б) диференціація, обумовлена різними умовами праці (праця на важких і шкідливих роботах, у гарячих цехах); в) диференціація, заснована на характері трудового зв'язку працівника з підприємством (тимчасовий, сезонний працівник); г) диференціація, обумовлена територіальним розташуванням підприємства або установи, а також особливостями економічного району².

І. О. Снігирьова вказує на те, що у змісті норм трудового права знайшли відображення розходження у фізіологічних властивостях організму працівника, в умовах праці, умовах життя в різних районах країни, характері трудового зв'язку працівника з підприємством, значенні галузей народного господарства і виду трудової діяльності в соціалістичному суспільстві³.

В. М. Толкунова диференціацію пропонує проводити за наступними підставами: а) умовами праці: їх важкістю, шкідливістю, небезпечністю (підземні, підривні роботи); б) кліматичними умовами роботи (Крайня Північ, віддалені прирівняні до неї місцевості); в) характером праці, специфікою її організації (науковці, творчі працівники, надомники, адвокати); г) специфікою галузей народного господарства, їх суспільним значенням (транспорт, зв'язок тощо); д) характером і тривалістю трудового зв'язку (сезонні, тимчасові працівники, погодинники, позаштатні праців-

¹ Левіант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права // Вестник Ленинградского университета. — 1958. — № 23. — С. 96.

² Там само. — С. 99.

³ Снігирева І. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право. — 1964. — № 11. — С. 84.

ники, працівники дрібної роздрібною торгівлі); е) економічним районом країни, його специфікою (Схід, Сибір); ж) фізіологічними особливостями організму суб'єктів права (жінки, підлітки, інваліди)¹.

З. К. Симорот зазначає, що диференціація законодавства про працю може проводитися за такими підставами, як особливості умов праці в різних галузях народного господарства і державного управління (вугільна промисловість, повітряний транспорт, сільське господарство, охорона здоров'я тощо), конкретні умови праці робітників та службовців (підземні роботи, важкі роботи, роботи зі шкідливими умовами праці, з особливим температурним режимом тощо), природнокліматичні умови (робота в районах Крайньої Півночі і прирівняних до них місцевостях). Існують особливості в застосуванні праці жінок, молоді, інвалідів, пенсіонерів за віком і деяких інших категорій робітників та службовців².

На думку М. А. Веремчук, диференціація насамперед обумовлена особливостями різних галузей народного господарства, характером і специфікою виробництва в них (галузева диференціація), умовами праці (важкі, шкідливі, небезпечні роботи тощо), характером трудових зв'язків працівника з підприємством (постійний, сезонний, тимчасовий), природнокліматичним фактором (територіальна диференціація) тощо. Крім цього, на думку науковця, диференціація визначається суб'єктним складом учасників трудових правовідносин і може залежати від статево вікових ознак (підвищення гарантій і пільги для жінок і молоді), кваліфікаційних та інших умов суб'єктивного характеру³.

О. С. Пашков до підстав диференціації трудового права відносить: а) галузь виробництва; б) умови праці (не-

¹ Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. — 1968. — № 11. — С. 46.

² Симорот З. К. Единство советского законодательства о труде. — К., 1988. — С. 5.

³ Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства // Вестник Ленинградского университета. — 1979. — № 23. — С. 105.

залежно від галузі); в) суб'єктний склад трудових відносин¹. На думку П. Д. Пилипенка, підставами диференціації трудового законодавства є: 1) характер і особливості виробництва (галузєва, міжгалузєва і локальна диференціація); 2) статеві, вікові та інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); 3) місце розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація)². В. І. Прокопенко критеріями диференціації правового регулювання праці вважав наступні: ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації; національну належність засобів виробництва (майна підприємства, установи, організації); належність підприємства, установи, організації до державної (загальнодержавної) форми власності; суспільну значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні і геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії³.

Більшість вчених-трудоників усі підстави диференціації трудового права поділяють на об'єктивні та суб'єктні⁴. Так, М. А. Покровська до групи об'єктивних факторів праці відносить диференціацію за наступними підставами:

¹ Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). — Л., 1966. — С. 105.

² Трудове право України / за ред. П. Д. Пилипенка. — К., 2003. — С. 54.

³ Прокопенко В. І. Трудове право України. — Х., 1998. — С. 84.

⁴ Див. докладніше: Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства // Вестник Ленинградского университета. — 1979. — № 23. — С. 105; Покровская М. А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 1967. — № 6. — С. 53— 57; Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 328; Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. — 1971. — № 10. — С. 47; Шебанова А. И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи // Советское государство и право. — 1970. — № 5. — С. 121; Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М., 1988. — С. 103— 105; Давыдова Е. Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве // Вестник Ленинградского университета. — 1978. — № 23. — С. 80.

1) галуззю народного господарства, 2) умовами праці, 3) географічною територіальною ознакою, 4) характером зв'язків між працівником і підприємством. Суб'єктною диференціацією є диференціація, заснована на розходженнях у правовому регулюванні трудових відносин за ознакою статі, віку і стану здоров'я працівників¹. Ю. П. Орловський до об'єктивних факторів відносить фактори, не пов'язані з особистими особливостями громадян як суб'єктів трудового права, а до суб'єктивних — фактори особистого порядку, що характеризують громадян, які вступають у трудові відносини².

Г. С. Скачкова поряд з об'єктивною та суб'єктною диференціацією виділяє соціальну. Так, на думку вченої, соціальна диференціація займає ніби проміжне становище між диференціацією за об'єктивними факторами і суб'єктною диференціацією. Якщо мова йде про правові норми щодо праці жінок з урахуванням їх материнської функції (враховуються фізіологічні особливості їх організму), то маємо справу із суб'єктною диференціацією. Якщо ж мова йде про правові норми щодо праці, що стосуються працівників, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів-членів родини, то така диференціація тяжіє до диференціації за об'єктивними факторами, тому що обумовлена фактом наявності сімейних відносин, які мають об'єктивний характер³. Соціальні підстави диференціації поряд з об'єктивними та суб'єктивними виділяє і О. М. Ярошенко. На його думку, соціальні підстави диференціації зумовлені вихованням працівниками-батьками малолітніх дітей, а також обов'язками щодо інших найближчих родичів-членів сім'ї, які потребують піклування й допомоги⁴.

¹ Покровская М. А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 1967. — № 6. — С. 53— 57.

² Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 328.

³ Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2003. — С. 308.

⁴ Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — Х., 2007. — С. 20.

Певним чином погоджуючись з виділенням такої групи підстав, як соціальні, та з тим, що вона перебуває між диференціацією за об'єктивними факторами і суб'єктною диференціацією, зазначу, що таке ж місце, на мій погляд, займає така властивість працівника, як кваліфікація, під якою розуміється рівень загальної і спеціальної підготовки працівника, що підтверджується установленими законодавством документами (атестат, диплом, свідоцтво й ін.).

Слід зазначити, що в юридичній літературі існують різні погляди на місце даної ознаки в диференціації трудового права. Так, одні вчені відносять її до об'єктивної диференціації, інші — до суб'єктної. О. Н. Давидова до суб'єктивного критерію диференціації трудового права відносить розходження норм права, що враховують фізіологічні особливості особистості працівника (стать, вік, стан здоров'я), а також ознаки, отримані в результаті соціальної практики (кваліфікація)¹. Кваліфікацію працівника поряд з статево віковими його ознаками та іншими умовами суб'єктивного характеру до суб'єктної диференціації відносять і М. А. Веремчук². У той же час Г. С. Скачкова вважає, що кваліфікацію працівника не можна назвати фактором суб'єктної диференціації, оскільки кваліфікація працівника характеризує наявність у громадянина при виконанні певних робіт певних навичок і умінь, що не є споконвічно властивими особистості³. Тобто, виходячи з вищезазначеного, критерієм суб'єктної диференціації науковець вважає споконвічність ознак, які властиві особистості працівника. Якщо керуватися цим критерієм, то незрозуміло, чому Г. С. Скачкова до підстав суб'єктної диференціації віднесла суміщення працівником праці з навчанням та учнівством⁴.

¹ Давидова Е. Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве // Вестник Ленинградского университета. — 1978. — № 23. — С. 82.

² Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства // Вестник Ленинградского университета. — 1979. — № 23. — С. 105.

³ Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2003. — С. 307.

⁴ Там само. — С. 23.

На мій погляд, кваліфікація є ознакою працівника, яка, з одного боку, пов'язана з фізіологічними особливостями організму та станом здоров'я працівника, з іншого — об'єктивно обумовлена характером та змістом праці. В умовах ринкової економіки кваліфікація працівника набуває значення особливого фактора диференціації. Так, кваліфікація працівника є одним з основних критеріїв диференціації розміру заробітної плати. А відповідно до ст. 42 Кодексу законів про працю України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Таким чином, існує доцільність поряд з суб'єктною і об'єктивною диференціацією виділити третю групу — суб'єктно-об'єктивну, до якої слід віднести ті підстави, які мають як суб'єктний, так і об'єктивний характер. Передусім це кваліфікація та соціальні підстави.

Виходячи з вищезазначеного відмінності в правовому регулюванні трудових відносин службовців правоохоронних органів слід відносити до об'єктивної диференціації. Так, з огляду на характер і умови праці в правоохоронних органах, до службовців цих органів ставляться спеціальні вимоги щодо їх правосуб'єктності (наявність громадянства України, певного освітнього рівня, відсутність судимості тощо), до трудової дисципліни (розширений перелік дисциплінарних стягнень тощо), встановлюються відмінності в правовому регулюванні часу відпочинку, звільнення зі служби тощо.

Вищенаведене дозволяє визначити диференціацію норм трудового права як розходження у їх змісті, обумовлені суб'єктивними, об'єктивними та суб'єктно-об'єктивними підставами.

На підставі такого тлумачення категорії «диференціація норм трудового права» та раніше зроблених висновків єдність норм трудового права слід визначити як загальність, поширеність їх змісту на будь-які трудові та пов'язані з ними відносини.

Як вже було зазначено вище, диференціація правового регулювання трудових відносин здійснюється за допомогою спеціальних норм. Спеціальні норми, залежно від їх призначення і змісту, діють або замість загальних норм, або доповнюють їх, або ж пристосовують загальні норми до умов праці в тій або іншій галузі національної економіки. Спеціальні норми містяться як в Кодексі законів про працю (наприклад, відповідно до ч. 3 ст. 26 випробування не встановлюється при прийнятті на роботу осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством), так і в інших законах та підзаконних нормативно-правових актах, які регулюють трудові та пов'язані з ними відносини (наприклад, ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» встановлює для осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ).

Зазначене вище свідчить про те, що не можна повністю погодитися з Ю. П. Орловським, який вважає, що при диференціації трудового права віддається перевага якимось певним видам норм: загальним або особливим нормам. В одних ситуаціях диференціація проводиться на основі загальних норм, в других — за допомогою спеціальних

норм, у третіх мають значення як загальні, так і спеціальні норми¹.

Автори перших комплексних досліджень питань єдності та диференціації С. А. Рабінович-Захарін та Ф. М. Левиант виділяли три різновиди спеціальних норм: 1) норми, що встановлюють деякі вилучення із загальних норм; 2) норми, що встановлюють доповнення до загальних норм; 3) норми, що не змінюють рівень прав і обов'язків, а лише встановлюють порядок застосування загальних норм до особливостей і умов роботи². Ця класифікація спеціальних норм є актуальною і сьогодні та підтримується більшістю вчених-трудовиків³.

У той же час М. Г. Александров у підручнику «Радянське трудове право» (1959 р.) виділяв дві різновиди спеціальних норм: а) норми, що встановлюють деякі вилучення із загальних норм; б) норми, що встановлюють доповнення до загальних норм, або норми, які конкретизують загальні норми стосовно особливостей умов праці даної категорії робітників або службовців⁴. А в підручнику «Трудове право» (1966 р.) вчений виділив вже чотири різновиди спеціальних норм: 1) норми, що встановлюють деякі вилучення із загальних норм; 2) норми, що конкретизують загальні норми стосовно особливостей умов праці даної категорії робіт-

¹ Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 331.

² Левиант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права // Вестник Ленинградского университета. — 1958. — № 23. — С. 102.

³ Див. докладніше: Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право. — 1964. — № 11. — С. 87; Покровская М. А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 1967. — № 6. — С. 51; Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. — 1968. — № 11. — С. 47; Шебанова А. И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи // Советское государство и право. — 1970. — № 5. — С. 123; Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 351; Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М., 1988. — С. 106; Миронов В. И. Трудовое право России. — М., 2005. — С. 44; Прилипо С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України. — Х., 2008. — С. 80.

⁴ Александров Н. Г. Советское трудовое право. — М., 1959. — С. 118.

ників або службовців; 3) норми, що надають додаткові пільги для певної категорії робітників та службовців; 4) норми, що передбачають додаткові обов'язки або підвищену відповідальність для певної категорії робітників або службовців¹.

Б. К. Бегічев виділяв чотири різновиди спеціальних норм: 1) норми, що надають додаткові пільги у сфері праці для робітників та службовців; 2) норми, які пристосовують загальні норми до специфіки умов роботи відповідної категорії робітників та службовців; 3) норми, що передбачають окремі вилучення із загальних норм; 4) норми, що встановлюють підвищену відповідальність для певних груп робітників та службовців².

Уявляється, що виділенні М. Г. Александровим та Б. К. Бегічевим чотири групи спеціальних норм можна укласти в загальноновизнану систему класифікації спеціальних норм (норми-доповнення, норми-вилучення та норми-пристосування). Так, запропоновані відомими вченими як окремі види норми, що надають додаткові пільги для певної категорії робітників і службовців, та норми, що передбачають додаткові обов'язки або підвищену відповідальність для певної категорії робітників або службовців, повністю охоплюються категорією «норми-доповнення».

В юридичній літературі була висловлена точка зору, згідно з якою норми-доповнення завжди покращують становище працівників, встановлюючи для них додаткові гарантії, а норми-вилучення лише знижують рівень їх правових гарантій. У цьому вважалась принципова відмінність цих норм. Так, І. О. Снігірьова вказувала, що норми-вилучення певною мірою знижують встановлений загальними нормами трудового законодавства рівень гарантій, а тому є важливим обмежити сферу, у межах якої ці вилучення можуть мати місце³. Аналогічну точку зору вислови-

¹ Трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. — М., 1966. — С. 136—137.

² Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — М., 1985. — С. 97—99.

³ Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право. — 1964. — № 11. — С. 90.

ла і В. М. Толкунова. На її думку, диференціація за фізіологічними особливостями суб'єктів права не може створювати норм-вилучень, і основні її норми — це норми доповнення, підвищення гарантій проти загальних норм, що надають суб'єктам додаткові суб'єктивні права¹.

На мій погляд, вченими в цьому випадку допущено певне змішання понять «норми-вилучення» та «вилучення прав», «норма-доповнення» та «додаткові права». Насправді норма-вилучення — це правило, що скасовує дію загальної норми, яка регулює ці відносини. Вона може як підвищувати рівень правових гарантій працівників, так і знижувати його. Прикладом норми-вилучення, яка посилює захист окремих категорій працюючих, є норма ст. 176 КЗпП, яка забороняє залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Норма-доповнення — це правило, яке встановлено понад, у доповнення до основного і діє поряд з ним, не скасовуючи його. Вона теж може як підвищувати рівень правових гарантій працівників, так і знижувати його. Так, встановлення ст. 41 КЗпП додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов не можна розглядати як захід, що підвищує рівень правових гарантій цих працівників.

У теорії трудового права з початку 70-х років ХХ ст. обговорюється ідея щодо виділення норм-альтернатив замість норм-приспосувань. Так, вперше цю ідею озвучив М. Й. Бару: «...уявляється, що диференціація може виявитися крім норм-вилучень і норм-доповнень у вигляді норми-альтернативи, коли законодавець встановлює норму, що містить різні варіанти рішення для того, щоб правозастосовчий орган обирає один з них». Як приклад норми-альтернативи вчений наводить норму про п'ятиденний та шестиденний робочий тиждень, яка, за його словами, «містить альтернативу, рішення якої провадиться виходячи з принципу доцільності, обумов-

¹ Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. — 1968. — № 11. — С. 47.

леного конкретними умовами роботи і характером виробництва»¹. Норми-альтернативи виділяє також і Ф. Б. Штівельберг. Норми-приспособлення, на думку науковця, поглинаються нормами-доповненнями, у зв'язку з чим необхідність у їх окремому виділенні як способу диференціації трудового права відсутня. Норми-приспособлення не скасовують дію загальних норм, а пристосовують їх дію стосовно специфічних відносин, тобто доповнюють загальне законодавство про працю².

Ю. П. Орловський виступив з критикою цієї ідеї. З точки зору вченого, положення статті про п'ятиденний і шестиденний робочий тиждень типові для норм-приспособлень. «Глава IV Основ «Робочий час і час відпочинку» починається зі статті, що встановлює тривалість робочого тижня не більш 41 години. Ця загальна правова норма реалізується стосовно конкретних видів робочого тижня: до п'ятиденного робочого тижня, а в ряді випадків з урахуванням характеру виробництва й умов роботи — до шестиденного робочого тижня. Отже, розглянута норма є нормою-приспособленням»³.

Якщо керуватися логікою Ю. П. Орловського, то дійсно будь-які норми, які прибічники виділення норм-альтернатив відносять до таких, слід вважати нормами-приспособленнями. Взагалі ж виділення норм-приспособлень поряд з нормами-вилученнями та нормами-доповненнями вважаю виправданим, оскільки в усіх випадках спостерігається зв'язок, співвідношення загальної та спеціальної норми. Так, у випадку з нормами-приспособленнями мова йде про певне трансформування, прилаштування загальної норми до конкретних умов.

Безсумнівно, єдність та диференціація відіграють важливу роль у трудовому праві. Переконаний, що до їх застосування слід ставитися обережно, зберігаючи необ-

¹ Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. — 1971. — № 10. — С. 48.

² Штivelьберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2005. — С. 34—36.

³ Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 354—355.

хідне їх співвідношення. Так, невиправдана єдність призводить до неврахування фізіологічних та інших особливостей працівника, різниці в умовах праці у різних галузях національної економіки, «зрівнялівки» й «утриманства» та, у кінцевому підсумку, до зниження ефективності правового регулювання. Необґрунтована диференціація також призводить до зниження ефективності правового регулювання та виявляється у розмаїтті і розпорошеності правових норм, які регламентують відносно рівні умови праці, невиправданих пільгах, додаткових правах або невиправданих обмеженнях та заборонах.

Для забезпечення доцільного балансу єдності та диференціації важливе значення має уніфікація норм трудового права, у процесі якої відбувається усунення невиправданих розходжень у регулюванні праці, вирівнювання правового становища окремих категорій працівників на більш пільговій основі, усунення застарілих або невиправданих підстав для диференціації.

Слід зазначити, що категорію «уніфікація» поряд із категоріями єдності та диференціації в трудове право ввів В. І. Нікітінський на початку 60-х років ХХ ст. Так, у роботі «Питання уніфікації норм радянського трудового права, які регулюють умови праці працівників різних галузей народного господарства» вчений зазначав: «Диференціація в правовому регулюванні умов праці окремих груп працівників, що відповідає раніше вимогам об'єктивних законів суспільного розвитку, у певний момент перестає відповідати цим вимогам, починає гальмувати розвиток суспільства ... Питання про необхідність подальшої уніфікації норм, що регулюють умови праці працівників різних галузей народного господарства, продовжує залишатися досить актуальним, тим більше, що невиправдана пістрявість у правовому регулюванні умов праці працівників одинорідних професій стає особливо помітною і нетерпимою після реорганізації управління промисловістю і будівництвом»¹.

¹ Нікітінский В. И. Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующих условия труда работников различных отраслей народного хозяйства // Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС. — М., 1960. — С. 196—197.

М. Й. Бару вказував на такі відмінності в категоріях «єдність» та «уніфікація»: «Єдність і уніфікація (інтеграція) правових норм — це не ідентичні поняття. У першому випадку передбачається спільність принципів, вихідних, основних позицій; у другому — усунення розходжень у регулюванні певних відносин»¹. Погоджуючись з М. Й. Бару щодо критерію розрізнення категорій «єдність» та «уніфікація», разом з тим вважаю не зовсім вірним ототожнення категорій «уніфікація» та «інтеграція». Так, в юридичних словниках інтеграція (лат. *integratio* — «відновлення, заповнення») визначається як процес взаємного пристосування та об'єднання в єдине ціле організацій, галузей, регіонів тощо², а під уніфікацією в праві (франц. *unification*, від лат. *unus* — «один» і *facere* — «робити») розуміється процес приведення чинного права до єдиної системи, усунення розбіжностей і надання одноманітності правовому регулюванню подібних або близьких видів суспільних відносин³.

Дослідники трудового права робили спроби розкрити співвідношення категорій «єдність», «уніфікація», та «дифференціація» через категоріальний апарат інших наук. Так, М. Й. Бару підкреслював: «Якщо охарактеризувати процес правотворчої діяльності у сфері трудового права мовою точних наук, то слід відзначити дію доцентрових і відцентрових сил, що одержують вираження в уніфікації і дифференціації норм»⁴. М. А. Веремчук співвідношення категорій «єдність», «уніфікація», та «дифференціація» спробувала розкрити через філософські категорії одиничного, особливого та загального. На її думку, під загальним слід розуміти єдність, під особливим — уніфікацію, а під одиничним — дифференціацію⁵.

Противником ідеї прямого «переведення» юридичних категорій у категорії природничих наук або навпаки ви-

¹ Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. — 1971. — № 10. — С. 45.

² Барихин А. Б. Большой юридический энциклопедический словарь. — М., 2004. — С. 215.

³ Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. — К., 2007. — С. 921.

⁴ Бару М. И. Вказ. праця. — С. 45.

⁵ Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства // Вестник Ленинградского университета. — 1979. — № 23. — С. 107.

ступає Є. Б. Хохлов. Вчений переконаний, що мова, таким чином, йде не про суть проблеми, а про природничонаукові метафори, покликані проілюструвати те або інше юридичне положення. Цінність такої метафори полягає винятково в ній самій, завдяки чому, власне, і можна говорити про появу чергового — природничонаукового псевдоморфоza¹.

Вважаю, що розкриття категоріального апарату юридичної науки через категорії інших наук слід визнати доцільним, якщо це дає хоч що-небудь нове у розумінні сутності певної правової категорії.

¹ Хохлов Е. Б. Юридические химеры как проблема современной российской правовой науки // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 2004. — № 1. — С. 9.

Розділ 2

ПОНЯТТЯ ТА СИСТЕМА ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

2.1. Поняття правоохоронних органів

Проголосивши в Основному Законі Україну як суверенну, незалежну, демократичну, соціальну та правову державу, національний законодавець також закріпив один з найповніших переліків конституційних прав та свобод людини і громадянина. Цього факту було б достатньо, якщо б у державі не порушувалися права та свободи людини і громадянина. А оскільки це не так, то встановлені Конституцією та іншими законами України права та свободи повинні підкріплюватися конкретними державними заходами щодо їх охорони від протиправних посягань. Так, ще Г. Ф. Шершеневич вказував на те, що реалізація держави в праві здійснюється двома чином: 1) держава встановлює норми права; 2) держава охороняє їх від порушення¹.

Для практичної реалізації державних заходів із охорони прав і свобод громадян держава створює систему спеціальних органів, для визначення яких вживається узагальнюючий термін «правоохоронні органи». Дані органи у будь-якій державі не виникають спонтанно. Вони є продуктом розвитку суспільства та держави. Так, система правоохоронних органів на території, яку сьогодні займає Україна, з'явилася за доби античності (друга половина I тис. до н.е). У північнопричорноморських полісах — Ольвії, Херсонесі, Тірі та ін. правоохоронними повноваженнями наділялося широке коло державних службовців — магістратів, які поділялися на декілька категорій. Чільне місце серед магістратур посідала колегія архонтів, на яких пок-

¹ Шершеневич Г. Ф. Общее учение о праве и государстве. — М., 1911. — С 28.

ладалося здійснення контролю за роботою стратегів та інших магістратур у сфері дотримання правопорядку. Архонт-басилевс, окрім того, провадив слідство у справах про вбивства. Інша колегія магістратів забезпечувала головним чином порядок у місцях утримання заарештованих та виконання смертних вироків щодо кримінальних злочинців. Неодноразово у херсонських написах згадуються даміурги. На посадовців цієї колегії покладалися функції охорони державного ладу. Також слід відзначити магістратуру агораномів, які стягували з іноземців мито за право торгувати на ринку, реєстрували приватні договори, призначали ціни на деякі товари, конфісковували та знищували зіпсовані товари, контролювали діяльність грошових мінял і домагалися дотримання законів, які регулювали грошовий обіг (наприклад, ольвійського Закону Каноба).

Фахівці в галузі історії держави і права відзначають недосконалість цього державного інституту північнопричорноморських полісів, зокрема вказують на те, що правоохоронні органи тих часів не були спеціалізованими та часто дублювали завдання один одного¹. Слід зауважити, що окремі негативні моменти організації діяльності правоохоронної системи часів античності притаманні і сучасним правоохоронним органам України, зокрема і сьогодні залишається актуальною проблема дублювання функцій та завдань різними правоохоронними органами. Крім цього, існують інші проблеми в сучасній правоохоронній системі: бюрократизм, корупція, неналежний професійний рівень службовців правоохоронних органів, відсутність взаємодії правоохоронних органів тощо.

Предметом даного дослідження є правове регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів. Правильність висновків щодо виокремлення загального та особливого в правовому регулюванні трудових відносин службовців різних правоохоронних органів, а також ви-

¹ Гавриленко О. Перші поліцейські органи на території України // Іменем закону . — 2007 . — № 10 . — С. 22—23.

значення меж дослідження багато в чому залежить від визначення поняття та системи правоохоронних органів.

Одразу зазначу, що в національному законодавстві однозначно не вирішено питання щодо цього поняття. Так, більшість національних законів, які оперують терміном «правоохоронні органи», не містять його визначення. Серед таких законів можна виділити Конституцію України, Митний кодекс України, Закони України «Про Службу безпеки України» від 25.03.1992 р. № 2229-XII, «Про зовнішньоекономічну діяльність» від 16.04.1991 р. № 959-XII, «Про державну податкову службу в Україні» від 04.12.1990р. № 509-XII, «Про судоустрій України» від 07.02.2002 р. № 3018-III, «Про прокуратуру» від 05.11.1991 р. № 1789-XII, «Про державну контрольно-ревізійну службу в Україні» від 26.01.1993 р. № 2939-XII.

Закон України «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави» від 19.06.2003 р. № 975-IV та Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» від 23.12.1993 р. № 3781-XII дають різні визначення терміна «правоохоронні органи». Так, згідно зі ст. 1 Закону України «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави», правоохоронні органи — це державні органи, які відповідно до законодавства здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції.

Як можна побачити зазначене визначення є доволі неконкретним та припускає наявність визначень понять «правозастосовні функції» та «правоохоронні функції», які слід відзначити, в Законі відсутні. Більш конкретним є визначення терміна «правоохоронні органи», яке дає Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів». Так, відповідно до ст. 2 Закону, правоохоронні органи — це органи прокуратури, внутрішніх справ, служби безпеки, Військової служби правопорядку у Збройних Силах України, митні органи, органи охорони державного кордону, органи державної податкової служби, органи і установи виконання покарань, слідчі ізолятори, органи державної контрольно-ревізійної служби, рибоохо-

рони, державної лісової охорони, інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції. Однак тут, як і в першому випадку, залишається певна невизначеність, які органи має на увазі законодавець, коли застосує таку словесну конструкцію: «інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції». Також певні питання викликає зазначений перелік. Наприклад, у Законі правоохоронними органами прямо визнаються органи рибоохорони, державної лісової охорони, однак прямо не визнаються такими Державна екологічна інспекція Міністерства охорони навколишнього природного середовища та ядерної безпеки України, Державна санітарно-епідеміологічна служба Міністерства охорони здоров'я України, Державна пожежна охорона Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи тощо.

Слід зазначити, що стосовно терміну «правоохоронні органи» позиції фахівців є також достатньо суперечливими. Так, на думку В. С. Ковальського, правоохоронний орган — це юрисдикційний орган, уповноважений державою виконувати в установленому законом порядку функції або завдання з охорони права, охорони правопорядку, розслідування або запобігання порушенням права, відновлення порушеного права, захисту національної (державної) безпеки, підтримання правопорядку, забезпечення стану законності¹. А. В. Єндольцева, О. А. Галуст'ян, О. П. Кізлик під правоохоронним органом розуміють державний орган, наділений правами й обов'язками зі здійснення правоохорони шляхом специфічних дій примусового характеру, проведених у певній процесуальній формі². А. М. Куліш вказує на те, що правоохоронні органи — це спеціально уповноважені державні органи, які забезпечують додержання та реалізацію прав і свобод громадян, законності та

¹ Суд, правоохоронні та правозахисні органи України / відп. ред. В. Т. Малярєнко. — К., 2007. — С. 12.

² Правоохранительные органы / под ред. А. В. Єндольцевой, О. А. Галуст'яна, А. П. Кизлыка. — М., 2009. — С. 17.

правопорядку із додержанням встановлених законом правил та процедур відповідно до своєї компетенції¹. На думку В. І. Дяченко, правоохоронний орган — це державний, як правило, озброєний, орган, виконання яким, поряд із профілактичною, однієї чи кількох інших головних правоохоронних функцій є визначальним у його діяльності, котрий у зв'язку з цим потребує специфічного матеріально-технічного та іншого забезпечення, до працівників якого законом ставляться спеціальні вимоги та працівники якого з метою ефективного виконання своїх обов'язків згідно із законом наділяються різноманітними спеціальними правами, мають відповідні пільги й зовнішні ознаки, користуються підвищеним правовим захистом². Р. В. Бараннік зазначає, що правоохоронні органи можна визначити як такі державні установи та недержавні організації, які всією своєю діяльністю на основі закону і у відповідних формах покликані забезпечувати законність і порядок, захист прав та інтересів громадян, трудових колективів, суспільства і держави, а також наділені правом у відповідних випадках застосовувати державний примус стосовно осіб, які порушили законність і порядок³. З точки зору Д. П. Фіолевського, правоохоронні органи — це передбачений Конституцією і законами України перелік спеціальних установ, організацій і підрозділів, на які покладено правоохоронну діяльність у державі. Правоохоронна діяльність, як зауважує дослідник, — це правомірна діяльність визначених державою органів і посадових осіб, спрямована на охорону, захист і відновлення конституційних прав і свобод громадянина і людини засобами й у порядку, передбаченими законом⁴. Н. С. Юзікова вважає, що правоохоронні органи — це органи, діяльність яких спрямована на захист національної безпеки, забезпечення стану законності й порядку, захист прав, свобод та інтересів грома-

¹ Куліш А. М. Щодо визначення поняття «правоохоронні органи» // Право і безпека. — 2005. — № 5. — С. 92.

² Дяченко В. І. Система правоохоронних органів. — К., 2003. — С. 12.

³ Бараннік Р. В. Судові, правоохоронні та правозахисні органи України. — К., 2008. — С. 18.

⁴ Фіолевський Д. П. Судова влада і правоохоронна система в Україні. — К., 2006. — С. 113.

дян, суспільства і держави та на реалізацію інших законодавчо визначених функцій держави¹.

Безсумнівно, усі вищенаведені визначення певним чином збагачують юридичну науку, однак більшість з них є доволі громіздкими, що ускладнює їх сприйняття та з огляду на це ставить під питання доцільність їх застосування в законодавстві. З точки зору К. С. Бельського, «...для того щоб поняття використовувалося у суспільстві ефективно, запам'ятовувалося людьми, ставало частиною їх правосвідомості, йому необхідно дати визначення у законодавчому акті. Визначення розвиває поняття, розгортає його зміст, вводить у його сутність. Це — коротке пояснення, що має найвищу якісну цінність. Коротко розкриваючи сутність правового явища... дає змогу законодавцю більш точно і вільно формулювати правові норми»².

Додамо до цього більш конкретні зауваження. Так, А. М. Куліш у визначенні правоохоронного органу закріплює те, що вони діють із додержанням встановлених законом правил та процедур. Вбачається, що це навряд можна вважати істотною ознакою саме правоохоронних органів, оскільки діяльність будь-якого державного органу повинна здійснюватися в точній відповідності зі встановленими правовими нормами правилами і процедурами. Не можна погодитися з визначенням Д. П. Фіолевським категорії «правоохоронні органи» через слова «організації» та «підрозділи». Так, Великий тлумачний словник сучасної української мови розрізняє терміни «орган» та «організація». Перший розуміється як установа, що виконує певні функції в галузі державного управління, контролю, нагляду і т. ін.³, а другий — як об'єднання людей, суспільних груп, держав на базі спільності інтересів, мети, програми дій і т. ін.⁴. Підрозділ є складовою частиною органу. Тобто поняття «ор-

¹ Юзікова Н. С. Судові та правоохоронні органи України. — К., 2006. — С. 11.

² Бельский К. С. Административная ответственность. Генезис, основные признаки, структура // Государство и право. — 1999. — № 12. — С. 20.

³ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К. — Ірпінь, 2002. — С. 678.

⁴ Там само. — С. 679.

ган» і «підрозділ» співвідносяться як ціле та частина. Певні заперечення викликає визначення поняття «правоохоронні органи», яке надає Н. С. Юзікова. По-перше, застосувавши у визначенні поняття словесну конструкцію «інших законодавчо визначених функцій держави», автор автоматично віднесла до правоохоронних органів усі державні органи незалежно від функцій, які вони виконують, а по-друге, поняття «правоохоронні органи» автор визначає через одну з його складових — «органи», що створює ефект замкнутого кола. Останнє зауваження слід адресувати також В. С. Ковальському, А. В. Єндольцевій, О. А. Галустьяну, О. П. Кізлику, А. М. Кулішу та В. І. Дяченко.

Як зазначалося раніше, поняття «правоохоронні органи», яке міститься в Законі України «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави» і в Законі України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», пов'язуються зі здійсненням правозастосовних або правоохоронних функцій. З огляду на це, а також на те, що зазначені закони не визначають, які функції є правозастосовними, а які правоохоронними, існує доцільність у дослідженні цього питання.

Слово «функція» увійшло до української мови з латинської (від лат. *functio* — «виконання, звершення»). У різних галузях знань поняття «функція» має різні значення. Так, у філософській літературі під функцією прийнято розглядати спосіб діяння речі або елемента системи, спрямований на досягнення певного ефекту. У фізіології під функцією розуміють прояв життєдіяльності організму, органа, тканини і клітини. У соціології функція — це роль, яку виконує певний соціальний інститут щодо суспільства¹. У математиці під функцією розуміється залежна змінна величина, тобто величина, що змінюється в міру зміни іншої величини, яка має назву «аргумент»².

¹ Філософський словник / за ред. В. І. Шинкарука. — К., 1986. — С. 748.

² Общая теория права и государства / под ред. В. В. Лазарева. — М., 2001. — С. 83.

У юридичній науці термін «функція» має свою специфіку. Так, термін «функція» в теорії держави означає напрямок, предмет діяльності того або іншого політико-правового інституту, зміст цієї діяльності, її забезпечення. Саме в цьому сенсі розглядаються функції держави, уряду, міністерства, інших державних органів. У зв'язку зі специфічним трактуванням поняття «функція» юридичною наукою А. Б. Венгеров зауважував: «але така вже властивість юридичної мови — вона запозичує чужі поняття і наповнює їх своїм змістом, іноді зрозумілим лише обізнаним, спеціально навченим особам, передусім юристам. Причому таким змістом, що інколи майже втрачає зв'язок з первісним. Так і з поняттям «функція», коли воно включається в юридичний понятійний апарат, відбувається цей процес»¹.

Слід погодитися з В. М. Корельським, який функції держави відрізняє від функцій її окремого органу. Останні розкривають соціально-цільове призначення конкретного органу, що через функції реалізує свою компетенцію. На відміну від функцій державних органів функції держави виконуються всіма або багатьма органами². У той же час з огляду на правову природу та мету створення певні органи посідають провідне або одноосібне місце у здійсненні певної функції держави. Наприклад, здійснення функції правосуддя лежить виключно на судах. Митні органи відіграють головну роль у справі боротьби з контрабандою та порушеннями митних правил. Служба безпеки України має провідне значення в сфері здійснення захисту 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.

¹ Венгеров А. Б. Теория государства и права. — М., 2000. — С. 141.

² Теория государства и права / под ред. В. М. Корельского, В. Д. Перевалова. — М., 2002. — С. 149.

Термін «правозастосування» Юридична енциклопедія за авторством Л. В. Тихомирової та М. Ю. Тихомирова визначає як діяльність державних органів, що забезпечують реалізацію норм права, які містяться в законах та інших нормативних правових актах, шляхом видання актів застосування права¹. Дещо ширше стосовно суб'єктів правозастосування трактує це поняття Великий енциклопедичний юридичний словник за редакцією Ю. С. Шемшученка. За даним словником застосування правових норм — це здійснювана компетентними державними органами, уповноваженими на це громадськими об'єднаннями або їх посадовими особами організаційно-правова діяльність, результатом якої є встановлення піднормативних формально обов'язкових індивідуальних правил поведінки персоніфікованих суб'єктів². Вважаємо більш правильним останній підхід до суб'єктів правозастосовної діяльності. Так, дійсно, застосування правових норм передусім здійснюють компетентні органи державної влади, посадові особи. У той же час держава наділяє повноваженнями застосовувати окремі закони деякі громадські органи. Наприклад, профспілки застосовують деякі норми трудового законодавства.

З огляду на вищезазначене, не можна повністю погодитися з С. В. Бородіним, який вказує на те, що застосовувати право означає діяти на підставі норм закону, без цього неможлива життєдіяльність громадян, держави і сучасного суспільства. Право застосовують усі юридичні і фізичні особи³. Вважаю, що в цьому випадку мова йде мабуть не про застосування права, а про його використання або правомірну поведінку. Також достатньо спірною є позиція І. В. Бондаренка, який зазначає: «... немає жодного державного (і не тільки державного) органу, який би у своїй діяльності не застосовував правові норми, тобто не виконував

¹ Тихомирова Л. В., Тихомиров М. Ю. Юридическая энциклопедия. — М., 2002. — С. 678.

² Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. — К., 2007. — С. 286.

³ Правоохранительные органы Российской Федерации / под ред. В. П. Божьева. — М., 2002. — С. 16.

правозастосовних функцій»¹. Таким чином, правозастосовну функцію можна визначити як забезпечення державними органами, органами місцевого самоврядування, посадовими особами та уповноваженими громадськими організаціями реалізації норм права відповідно до конкретних життєвих ситуацій шляхом прийняття індивідуальних формально обов'язкових рішень щодо конкретних осіб.

Наведене вище свідчить про те, що перелік органів та організацій, які здійснюють правозастосовну функцію, є достатньо великий. До них, зокрема, відносяться державні органи (Кабінет Міністрів України, міністерства і відомства, суд, прокуратура тощо), органи місцевого самоврядування, посадові особи (Президент України, голови державних адміністрацій, слідчі тощо); деякі громадські організації (профспілки).

У юридичній літературі виділяють дві форми застосування права: оперативно-виконавчу і правоохоронну. Оперативно-виконавча форма застосування права — це владна оперативна діяльність державних органів із реалізації розпоряджень норм права шляхом створення, зміни або припинення конкретних правовідносин на основі норм права. Зазначена форма діяльності є основним способом організації виконання позитивних велінь права. Правоохоронна діяльність — це діяльність компетентних органів з охорони норм права від будь-яких порушень².

Отже, слід констатувати, що правоохорона більш вузьке поняття, яке знаходиться в межах поняття «правозастосування». Якщо оперувати філософськими категоріями, то мова йде про ціле та частину. Як зазначається у філософській літературі, виділяючи частини, ми одразу ж пізнаємо їх не як відособлені явища, взяті самі по собі, а як частини даного цілого. З іншого боку, пізнаючи ціле, ми також одразу ж маємо на увазі і його поділ на частини. Без

¹ Бондаренко І. В. Органи внутрішніх справ в системах правоохоронних органів України, Російської Федерації та інших зарубіжних країн: теоретичні аспекти: дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2004. — С. 24.

² Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. — М., 2001. — С. 251.

частин немає цілого, без цілого немає частин. Ціле є єдино-роздільна цілісність. Досліджуючи якесь ціле, ми шляхом аналізу виділяємо в ньому відповідні частини і з'ясовуємо характер їх зв'язку¹.

Зміст правоохорони в юридичній літературі визначається по-різному. Так, А. В. Єндольцева, О. А. Галустьян, О. П. Кізлик під правоохороною розуміють урегульовану правом діяльність уповноважених державних органів з примусового забезпечення правового порядку на основі дотримання балансу інтересів особистості, суспільства і держави². О. Ф. Скакун правоохорону пов'язує із забезпеченням охорони конституційного ладу, прав і свобод громадян, законності і правопорядку, довкілля, встановлених і регульованих правом усіх суспільних відносин³. На думку В. І. Дяченко, правоохорона — це діяльність з охорони права, яка здійснюється спеціально уповноваженими органами за встановленою в законі процедурою й полягає в розгляді юридично значущих справ, виявленні правопорушень і обвинуваченні осіб, винних у їх вчиненні, і, у деяких випадках, у застосуванні до правопорушників примусових заходів, регламентованих законом, а також у представництві й захисті прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб⁴.

Іноді в юридичній літературі термін «правоохорона» ототожнюється з терміном «охорона прав». Переконалий, що зміст цих термінів не тотожний. Так, термін «охорона прав» з огляду на його складові поширює охоронний вплив тільки на права людини. У той же час поза таким впливом залишаються свободи та обов'язки, які поряд із правами становлять основу правового статусу людини в державі, а також такі суспільні та державні цінності, як державний суверенітет, конституційний лад, територіальна цілісність, правопорядок тощо.

¹ Спиркин А. Г. Основы философии. — М., 1988. — С. 225— 226.

² Правоохранительные органы / под ред. А. В. Ендольцевой, О. А. Галустьяна, А. П. Кизлыка. — М., 2009. — С. 14.

³ Скакун О. Ф. Теорія держави і права. — Х., 2001. — С. 48.

⁴ Дяченко В. І. Система правоохоронних органів. — К., 2003. — С. 8.

З метою визначення власного бачення поняття «правоохорона» дослідимо його складові. Так, Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає право як систему встановлених або санкціонованих державою загальнообов'язкових правил (норм) поведінки, що виражають волю панівного класу або всього народу¹, а охорону — як оберігання від небезпеки кого-, що-небудь; забезпечення від загрози нападу, замаху і т. ін.².

У літературі з теорії права вказується на багатозначність категорії «право». Так, О. Ф. Черданцев зауважує, що за допомогою терміна «право» позначаються різні явища. По-перше, система норм, яка видається державою (позитивне право); по-друге, певна система ідей, уявлень про те, якою повинне бути позитивне право (природне право); по-третє, певна правова можливість конкретного суб'єкта (суб'єктивне право)³. В останні роки активно розвивається так званий синтетичний (інтегративний) підхід до права, який спрямований на забезпечення комплексного уявлення про дане явище. Так, його прихильники — В. С. Афанасьєв, В. І. Гойман, Н. А. Гранат, В. В. Лазарєв розуміють право як сукупність визнаних у даному суспільстві і забезпечених офіційним захистом нормативів рівності і справедливості, що регулюють боротьбу й узгодження свободних воель у їх взаємовідношенні один з одним⁴. Тобто своєрідними альфою і омегою синтетичного (інтегративного) підходу виступають юридичний позитивізм і природно-правова доктрина. Як зазначає І. Ю. Козліхін, «Сьогодні у правознавстві яскраво виражений процес конвергенції юридичного позитивізму і теорій природного права»⁵. Доволі цінною є також думка П. В. Анісімова стосовно того, що сьогодні правом повинна визнаватися тільки така нор-

¹ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К. — Ірпін, 2002. — С. 917.

² Там само. — С. 692.

³ Черданцев А. Ф. Теория государства и права. — М., 2000. — С. 171.

⁴ Общая теория права и государства / под ред. В. В. Лазарева. — М., 2001. — С. 19.

⁵ Козлихин И. Ю. Позитивизм и естественное право // Государство и право. — 2000. — № 3. — С. 11.

мативна система, що ґрунтується на засадах справедливості, рівності і свободи¹. Є. А. Тихонова цілком правильно вказує на те, що в основу сучасного розуміння права як такого феномена суспільного життя, що є засобом самоорганізації людського суспільства, покладено визнання найвищою соціальною цінністю людину та її свободи².

Як відомо, соціальним призначенням права є регулювання та охорона суспільних відносин. Так, необхідність в охороні суспільних відносин існувала завжди і буде існувати доти, поки буде існувати суспільство і держава. Охорона суспільних відносин правом виявляється не тільки тоді, коли вчиняється правопорушення, а насамперед під час запобігання порушенням норм права, оскільки навіть сам факт встановлення заборони або санкції впливає на людину, спонукає її утримуватися від здійснення карної дії або бездіяльності.

Отже, право вже само по собі виконує важливе завдання з охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства та держави, сприяє розвитку, зміцненню та охороні суспільних відносин. Якщо ж розглядати правоохорону, то мова йтиме про оберігання самого права, оскільки без забезпечення такого оберігання право ефективно не функціонуватиме. Забезпечення правоохорони в державно організованому суспільстві лежить передусім на державі та її органах. Таким чином, у найзагальнішому значенні під правоохороною функцією слід розуміти забезпечення державою оберігання права.

Вбачається, що саме здійснення правоохоронних функцій є базовим критерієм віднесення державних органів та організацій до числа правоохоронних. На те, що саме державні органи слід розуміти як правоохоронні, неодноразово вказується в національному законодавстві. Так,

¹ Анисимов П. В. Теоретические проблемы правового регулирования защиты прав человека: дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2005. — С. 114.

² Тихонова Є. А. Методологічні основи побудови системи конституційного законодавства України // Конституція України — основа подальшого розвитку законодавства. — К., 1997. — С. 57.

ст. 1 Закону України «Про основи національної безпеки України» вказує на правоохоронні органи як на органи державної влади. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави» правоохоронними органами є державні органи.

Орієнтиром щодо функцій, які належать до правоохоронних, є норми двох законів: Закону України «Про основи національної безпеки України» та Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів». Так, ст. 9 Закону України «Про основи національної безпеки України» передбачає, що правоохоронні органи ведуть боротьбу із злочинністю і протидіють тероризму, забезпечують захист і врятування населення в разі виникнення надзвичайних ситуацій техногенного і природного характерів. Виходячи із зазначеного функціями, які належать до правоохоронних, є: а) боротьба із злочинністю; б) протидія тероризму; в) забезпечення захисту і врятування населення в разі виникнення надзвичайних ситуацій техногенного і природного характерів. Вважаю, що це доволі спрощений та безсистемний підхід. Більше того, ст. 9 Закону функції правоохоронних органів розглядає окремо від функцій судів, прокуратури та Служби безпеки України, що є зовсім невірним.

Більш вдала спроба визначити перелік функцій, які належать до правоохоронних, здійснена в Законі України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів». Так, ст. 2 Закону передбачає наступні функції: а) розгляд судових справ у всіх інстанціях; б) провадження і розслідування кримінальних справ та справ про адміністративні правопорушення; в) оперативно-розшукову та розвідувальну діяльність; г) охорону громадського порядку і громадської безпеки; д) виконання вироків, рішень, ухвал і постанов судів, постанов органів дізнання і попереднього слідства та прокурорів; е) контроль за переміщенням людей, транспортних засобів, товарів та інших предметів чи речовин через державний і митний кордон України; є) нагляд і контроль за виконанням законів.

Слід відзначити, що окремі фахівці, які розробляють проблеми функціонування правоохоронних органів, визначають поняття «правоохоронні органи» через категорію «правоохоронна діяльність»¹. На мою думку, більш значущою ніж функції та діяльність для визначення правоохоронних органів є мета їх функціонування, оскільки функції та діяльність є похідними від мети функціонування певної інституції. Іншими словами, саме мета визначає функції та діяльність будь-якого органу. Перекоаний, що професійна боротьба зі злочинністю та іншими правопорушеннями є тією системоутворюючою ознакою, яка відрізняє правоохоронні органи від усіх інших. Отже, основною метою функціонування правоохоронних органів слід вважати забезпечення захисту прав і свобод громадян, інтересів суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань.

Навряд чи буде логічно державні органи та посадових осіб відносити до числа правоохоронних тільки тому, що однією з цілей їх функціонування є захист прав і свобод громадян, інтересів суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань. Причому дана мета для ряду державних органів та посадових осіб не є головною. Зазначене, наприклад, стосується певних органів та посадових осіб, яким надано право проводити дізнання (командирів (начальників) військових частин, з'єднань, начальників військових установ, командирів кораблів, капітанів морських суден, що перебувають у далекому плаванні). У цьому можна перекоатися, дослідивши нормативно-правові акти, які регулюють статус вищезазначених осіб. Відповідно до ст. 58 Кодексу торговельного мореплавства України на капітана судна покладається управління судном, у тому числі судноводіння, вжиття всіх заходів, необхідних для забезпечення безпеки плавання, запобігання

¹ Див. докладніше: Фіолевський Д. П. Судова влада і правоохоронна система в Україні. — К., 2006. — С. 113; Організація судових та правоохоронних органів / за ред. І. Є. Марочкина, Н. В. Сібільової. — Х., 2007. — С. 6; Гуценко К. Ф., Ковалев М. А. Правоохранительные органы / под ред. К. Ф. Гуценко. — М., 2006. — С. 11; Савюк Л. К. Правоохранительные органы. — М., 2004. — С. 15.

забрудненню морського середовища, підтримання порядку на судні, запобігання завданню будь-якої шкоди судну, людям і вантажу, що перебувають на ньому. Капітан судна внаслідок свого службового становища визнається представником судновласника і вантажовласника щодо дій, викликаних потребами судна, вантажу або плавання, а також позовів, що стосуються довіреного йому майна, якщо на місці немає інших представників судновласника або вантажовласника. Під час аварійних морських подій з судном, а також у разі зіснуття, пошкодження і втрати вантажу або багажу, що перевозиться, заподіяння травм людям та інших випадків, у результаті яких можуть бути пред'явлені претензії або позови до судновласника, капітан судна повинен вжити всіх необхідних заходів для документального оформлення цих випадків у порядку, встановленому чинним законодавством України, а також провести попереднє розслідування аварійної морської події незалежно від її класифікування.

Таким чином, під правоохоронними органами слід розуміти систему державно-владних самостійних структурних утворень, основною метою функціонування яких є забезпечення захисту прав і свобод громадян, інтересів суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань.

2.2. Система правоохоронних органів

Будь-який об'єкт, яким би простим на перший погляд він не видавався, має складну будову, є певною цілісністю, що складається з частин. Разом з тим будь-яке явище матеріального світу, від зовсім простого до надзвичайно складного, у свою чергу, є частиною ще більш складної цілісності. Як зазначає Д. А. Керімов, «...матеріальний і ідеальний світ аж ніяк не складається з окремих, один від одного ізольованих предметів, явищ і процесів, а є системою органічно взаємозалежних, взаємодіючих і взаємопрони-

каючих об'єктів, і саме тому він вимагає системного до них підходу і пізнання»¹. «Розуміння того, — писав Ф. Енгельс, — що вся сукупність процесів природи перебуває в систематичному зв'язку, спонукає науку виявляти цей систематичний зв'язок всюди, як у частковостях, так і в цілому»². Не меншою мірою цей систематичний зв'язок властивий і суспільним явищам, що і спонукає науку виявляти соціальні утворення системного типу, вивчати різні рівні системності цих утворень, їх зв'язок, відносини і взаємодії як у цілому, так і у частковостях.

Ідея системності в методологічному контексті зустрічається вже у давніх суспільствах. Геніальними є припущення античних філософів про системність світу, зокрема Анаксагор (близько 500—428 до н.е.) широко використовував два постулати: «усе в усьому» і «з усього — усе», що у зародковому вигляді нагадує системні закони, які будуть відкриті лише в ХХ ст. Демокрит з Абдер (близько 470 або 460 — близько 360 до н.е.) висунув ідею атомної будови, взаємозв'язку³.

Слід зазначити, що найчастіше у давній філософії використовувався термін «ціле». Так, давньоримський філософ і оратор Марко Туллій Цицерон (106—43 до н.е.) неодноразово підкреслював, що світовий організм є нерозривне ціле і всі елементи світобудови гармонійно пов'язані між собою. У трактаті «Про природу богів» філософ писав: «...гідне захоплення більше всього те, що світ настільки стійкий і являє собою нерозривне ціле, настільки пристосоване до збереження свого існування, що більш пристосованого неможливо й уявити собі»⁴.

Однак, незважаючи на виникнення в сивій давнині і широке вживання, категорія «система» залишалася теоретично неопрацьованою до початку ХХ ст. Причиною цього,

¹ Керимов Д. А. Философские основания политико-правовых исследований. — М., 1986. — С. 200.

² Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. — Изд. 2-е. — Т. 20. — М., 1961. — С. 35—36.

³ Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ. — К., 2003. — С. 15.

⁴ Цицерон. Философские трактаты. — М., 1985. — С. 139.

на думку А. М. Авер'янова, могла бути нерівномірність розвитку знань у цілому¹.

Зародження загальної теорії систем і системного підходу як наукового напрямку пов'язують переважно з ім'ям австрійського біолога Людвіга фон Берталанфі, який опублікував у 40-х роках ХХ ст. наукову працю «Загальна теорія систем». У той же час є всі підстави вважати засновником цього напрямку російського дослідника О. О. Богданова, який є автором праці «Загальна організаційна наука (тектологія)»², що вийшла друком у 1913 р. Так, О. О. Богданов одним із перших у світі ввів поняття системності, дослідив категорію «система», виділив три види системи, запропонував низку понять, що характеризують етапи розвитку різних систем, розробив ідею щодо структурної стійкості системи і її умов тощо.

Сьогодні існує велика кількість визначень поняття системи, багато з яких тією чи іншою мірою ґрунтуються на визначенні, що дав Людвіг фон Берталанфі: «система — це комплекс компонентів, що взаємодіють»³. Так, А. М. Авер'янов вказує на те, що системою є відмежована безліч елементів, що взаємодіють⁴. На думку С. А. Саркісян і Л. В. Голованова, система є структурно-організаційним комплексом об'єктів, які мають відповідні якості та відповідний набір зв'язків⁵. В. М. Садовський під системою розуміє сукупність елементів, які перебувають у відносинах і зв'язках один з одним, що утворює певну цілісність, єдність⁶. О. О. Грицанов зазначає, що система — це категорія, яка позначає об'єкт, організований як цілісність, де енергія зв'язків між елементами системи перевищує енер-

¹ Аверьянов А. Н. Система: философская категория и реальность. — М., 1976. — С. 5.

² Богданов А. А. Всеобщая организационная наука (тектология). — Ч. 1. — СПб., 1913.

³ Берталанфи Л. Общая теория систем: критический обзор // Исследования по общей теории систем. — М., 1969. — С. 29.

⁴ Аверьянов А. Н. Системное познание мира. Методологические проблемы. — М., 1985. — С. 43.

⁵ Саркісян С. А., Голованов Л. В. Прогнозирование развития больших систем. — М., 1975. — С. 5.

⁶ Философский энциклопедический словарь / гл. ред. : Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. — М., 1983. — С. 610.

гію їх зв'язків з елементами інших систем, і яка задає онтологічне ядро системного підходу¹. З точки зору І. М. Дудника, система — це відмежована від зовнішнього середовища сукупність взаємопов'язаних частин (компонентів), яка володіє якісно вищими та складнішими властивостями порівняно із сумою властивостей її частин й характеризується певним складом (набором) компонентів і певним способом їх взаємодії².

Окремі вчені категорії «система» і «елементи» пояснюють через філософські категорії «ціле» і «частина». Так, В. Г. Афанасьєв виникнення системних якостей пояснює лише взаємодією частин, що утворюють ціле³, тобто фактично структурою цілого. У свою чергу О. Г. Спіркін вказує на те, що поняття «система» не тотожно поняттю цілого і навпаки. Ціле і частина залишаються власне філософськими категоріями, з багатою історією і своїм особливим значенням навантаженням. Система ж — це загальнонаукове поняття, що має сильний «природничонауковий присмак» і тому ще не увійшло до складу основних категорій діалектики. Існує думка, що ціле — це система на її «вершині», на відміну від системи, яка тільки організовується, або системи, яка вже розпадається⁴. Д. А. Керімов зазначає, що система — це поняття більш ємне, багате, універсальне порівняно з поняттями цілого, загального. Цілісність, структурованість, функціонування є іманентними властивостями системи: «по-перше, не всяке ціле є система, але будь-яка система цілісна. Немає системи без цілого, що і додає їй єдність; по-друге, аналогічним чином не будь-яка структура системна, але будь-яка система не може не містити в собі структуру. Немає системи без структури, яка у знятому вигляді міститься в системі; по-третє, те ж відноситься і до функцій. Не всяке функціонування системне, але будь-яка система не може бути такою, що не функціо-

¹ Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицанов. — Мн., 1998. — С. 619.

² Дудник І. М. Вступ до загальної теорії систем. — К., 2009. — С. 14.

³ Афанасьєв В. Г. Научное управление обществом: Опыт системного исследования. — М., 1973. — С. 8.

⁴ Спіркін А. Г. Основы философии. — М., 1988. — С. 227.

нує. Немає системи без функціонування, що і обумовлює її динамічний розвиток»¹.

На мій погляд, незважаючи на очевидну близькість вищезазначених категорій, категорія «система», проте, дає щось нове порівняно з уявленням про ціле. Так, елементами (компонентами) системи виступають такі утворення, що з огляду на структуру цієї системи є неподільними. Залежно від складності системи можуть утворюватися підсистеми — елементи складноорганізованих систем, коли між елементами і системою є проміжні комплекси, більш складні, ніж елементи, але менш складні, ніж сама система. Вони поєднують у собі різні елементи системи, і у своїй сукупності здатні до досягнення єдиної мети системи.

Кожний з елементів системи має, як правило, самостійне значення як явище, тобто має форму і зміст. Інтегруючим зв'язком служить мета існування системи. При цьому структура і склад системи цілком підпорядковані саме меті її існування.

Характерною рисою системи є наявність стійких зв'язків між її елементами. Як зазначає В. М. Садовський, властивості системи виявляються не лише сумою властивостей окремих елементів, що її складають, а визначаються також наявністю і специфікою зв'язку та відносин між елементами, тобто конституюються як інтеграційні якості системи як цілого. Наявність зв'язків і відносин між елементами системи і народжувані ними інтеграційні, цілісні її якості забезпечують відносно самостійне, відокремлене існування, функціонування (а в деяких випадках і розвиток) системи². П. В. Алексєєв, О. В. Панін вказують на те, що за своєю значущістю для системи зв'язки елементів неоднакові: одні малоістотні, інші істотні, закономірні. Серед закономірних найбільш значущі інтегруючі зв'язки, оскільки вони обумовлюють інтегрованість сторін об'єкта. Інтегрую-

¹ Керимов Д. А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права). — М., 2000. — С. 251—253.

² Садовский В. Н. Основание общей теории систем. — М., 1974. — С. 83—84.

ча структура є основою системи, підкреслюють вчені¹. І. М. Дудник зазначає: «наявність тісної взаємодії, органічного взаємозв'язку компонентів є причиною того, що в різноманітних процесах, у взаємодії із середовищем система виступає як єдине, цілісне утворення. Це виявляється тому, що внутрішні зв'язки між компонентами системи значно тісніші та стійкіші, ніж зв'язки цієї системи (або її окремих компонентів) з іншими матеріальними об'єктами зовнішнього середовища².

Фахівці в галузі теорії систем та системного аналізу виділяють різну кількість ознак системи. Так, В. М. Садовський ознаками системи вважає цілісність, структурність, взаємозалежність системи і середовища, ієрархічність, множинність описання кожної системи³; І. В. Блауберг і Е. Г. Юдін — цілісність, наявність у системі двох або більше типів зв'язків, структуру (організацію) системи, наявність рівнів та їх ієрархію, управління, мету і доцільний характер організації, самоорганізацію, функціонування, розвиток⁴; І. М. Дудник — цілісність, суперечливий характер взаємодії між елементами та між системою і середовищем, структурність (організованість), функціональність системи, ієрархічність системи, інформаційність системи⁵; Ю. П. Сурмін — обмеженість, цілісність, структурність, взаємозалежність із середовищем, ієрархічність, множинність описів⁶.

Спираючись на велику джерельну базу щодо поняття «система» і використовуючи ті її ознаки, що найбільш адекватно можуть бути застосовні до специфічних особливостей системи правоохоронних органів, можна сформулювати такі її основні характерні ознаки. Так, передусім, сис-

¹ Алексеев П. В., Панин А. В. *Философия*. — М., 1996. — С. 371.

² Дудник І. М. *Вступ до загальної теорії систем*. — К., 2009. — С. 14.

³ *Философский энциклопедический словарь / гл. ред. : Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов*. — М., 1983. — С. 610.

⁴ Блауберг И. В., Юдин Е. Г. *Становление и сущность системного подхода*. — М., 1973. — С. 62—64.

⁵ Дудник І. М. *Вступ до загальної теорії систем*. — К., 2009. — С. 54.

⁶ Сурмин Ю. П. *Теория систем и системный анализ*. — К., 2003. — С. 56.

тема є цілісністю, що виражається в тому, що об'єднання відповідних елементів носить необхідний характер. Це об'єднання здійснюється не тільки за формальними, але і за сутнісно-змістовними ознаками, що обумовлюється єдністю їх цілей, органічним зв'язком і взаємодією в процесі функціонування. Стосовно системи правоохоронних органів це означає, що вона містить лише ті державні органи, метою яких є забезпечення захисту прав і свобод громадян, інтересів суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань. У процесі реалізації зазначеної мети всі елементи цієї системи (правоохоронні органи) органічно між собою пов'язані і взаємодіють.

Як справедливо зазначає Д. А. Керимов, система тільки в тому випадку є системою, якщо вона діє, функціонує, виконує певну роль. Функціонує не тільки система в цілому, але і кожен її елемент. При цьому функції елементів детерміновані, похідні від функцій системи в цілому. У системі немає і бути не може бездіяльних елементів. «Мертвий» елемент, як правило, «зупиняє» усю систему, у результаті вона, зберігаючи просту цілісність, позбавляється якості системності¹.

Система правоохоронних органів для того, власне, і створюється, щоб виконувати правоохоронні функції, причому кожен правоохоронний орган виконує власне коло правоохоронних функцій, закріплених національним законодавством.

Слід відзначити, що національне законодавство стосовно визначення органів, які входять до системи правоохоронних органів, є доволі заплутаним. Так, відповідно до ст. 2 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», правоохоронними органами є органи прокуратури, внутрішніх справ, служби безпеки, Військової служби правопорядку у Збройних Силах України, митні органи, органи охорони державного кордону, органи державної податкової служби, органи і установи

¹ Керимов Д. А. Философские основания политико—правовых исследований. — М., 1986. — С. 213.

виконання покарань, державної контрольно-ревізійної служби, рибоохорони, державної лісової охорони, інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції.

У той же час виходячи зі змісту окремих національних нормативно-правових актів можна зробити висновок про те, що окремі органи, вказані в ст. 2 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», не є правоохоронними. Так, відповідно до ст. 17 Закону України «Про Службу безпеки України», Служба безпеки України взаємодіє з Управлінням охорони вищих посадових осіб України, правоохоронними та митними органами України. Частина 4 ст. 26 Митного кодексу України має таку редакцію: «Органи охорони державного кордону України та правоохоронні органи повідомляють митним органам про виявлені порушення митних правил або контрабанду». Відповідно до ч. 2 ст. 37 Закону України «Про зовнішньоекономічну діяльність» санкції, зазначені у цій статті, застосовуються центральним органом виконавчої влади з питань економічної політики за поданням органів державної податкової та контрольно-ревізійної служб, митних, правоохоронних органів, органів Антимонопольного комітету України, спеціально уповноваженого органу виконавчої влади у сфері регулювання ринків фінансових послуг та Національного банку України або за рішенням суду. Стаття 9 Закону України «Про основи національної безпеки України» поряд з правоохоронними органами виділяє: а) Службу безпеки України, б) суди загальної юрисдикції; в) прокуратуру України. Пункт 5 Указу Президента України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» від 17.11.1998 р. № 1258 надає Національній службі посередництва і примирення право «звертатися до органів прокуратури, правоохоронних органів, державних органів з нагляду за додержанням законодавства про працю...». У п. 3 Указу Президента України «Про утворення місцевої міліції» від 22.01.2001 р. № 29 вказується: «місцева міліція виконує свої завдання у взаємодії з іншими підрозділами органів внутрішніх справ, правоохоронними органами...». Тобто виходячи зі змісту вказаних

норм можна зробити висновок, що суди, митні органи, прокуратура, органи внутрішніх справ, Служба безпеки України, органи охорони державного кордону, державна податкова служба та державна контрольно-ревізійна служба не є правоохоронними органами.

Відсутня однаковість щодо віднесення тих або інших органів до системи правоохоронних органів і серед вчених. Так, С. Лихова вважає, що правоохоронними органами є всі державні органи, певною мірою наділені правоохоронними функціями. Крім цього, до названої системи науковець відносить і громадські організації (наприклад, професійні спілки, правові інспекції)¹. М. І. Мельник та М. І. Хавронюк правоохоронними органами вважають суд, прокуратуру, органи міліції, органи податкової міліції, органи Служби безпеки України, органи Управління державної охорони, органи Прикордонних військ². К. Ф. Гуценко і М. А. Ковальов до правоохоронних органів відносять суди, установи, що здійснюють організаційне забезпечення діяльності судів, прокуратуру, установи і посадових осіб, покликаних виявляти і розслідувати злочини, адвокатуру і нотаріат³. А. В. Єндольцева, О. А. Галуст'ян, О. П. Кізілік виділяють правоохоронні органи та правозастосовні органи. У свою чергу правозастосовні органи вчені поділяють на державні (податкові та інші фінансові органи, судово-експертні установи, нотаріальні органи, органи реєстрації актів громадянського стану) та недержавні (третейські суди, товариські суди, адвокатура, приватні нотаріуси, приватні детективні та охоронні служби, недержавні судово-експертні установи). До правоохоронних органів вони відносять суди, прокуратуру, органи державної безпеки, органи внутрішніх справ, митні органи, органи юстиції, ор-

¹ Лихова С. Про визначення поняття «правоохоронні органи» // Радянське право. — 1984. — № 11. — С. 74—76.

² Мельник М. І., Хавронюк М. І. Суд та інші правоохоронні органи. Правоохоронна діяльність: закони і коментарі. — К., 2001. — С. 3.

³ Гуценко К. Ф., Ковалев М. А. Правоохранительные органы / под ред. К. Ф. Гуценко. — М., 2006. — С. 14.

гани забезпечення виконавчого провадження, органи виконання покарань¹.

Л. К. Савюк у підручнику «Правоохоронні органи» (2004 р.) суб'єктів правоохоронної діяльності поділяє на державні правоохоронні органи та недержавні суб'єкти правоохоронної діяльності. На думку вченого, з числа державних органів до правоохоронних варто відносити суд, прокуратуру, органи внутрішніх справ, органи забезпечення безпеки, органи податкової служби і податкової поліції, митні органи, органи попереднього розслідування, органи юстиції, нотаріат. Громадянське суспільство, громадяни, об'єднання громадян, адвокатура, незалежні засоби масової інформації, приватні детективи та приватні охоронці є недержавними суб'єктами правоохоронної діяльності². В іншій своїй роботі — підручнику «Правоохоронні та судові органи» (2004 р.) Л. К. Савюк вже не відносить суди до правоохоронних органів³. Вважаємо таку непослідовність автора шкідливою як для юридичної науки, так і для системного оволодіння студентами юридичних знань. А. М. Куліш також демонструє певну непослідовність, коли в одній зі своїх праць правоохоронними органами називає органи суду, прокуратуру, органи внутрішніх справ, Службу безпеки України, митні органи, податкову міліцію та Уповноваженого Верховної Ради з прав людини⁴. В іншій роботі науковець вже не відносить Уповноваженого Верховної Ради з прав людини до правоохоронних органів⁵.

Також непослідовою є позиція С. В. Ромашкіна, який спочатку вказує на те, що ознаками правоохоронних органів є державно-владний, юрисдикційний характер; підзаконність і точна регламентованість діяльності; право-

¹ Правоохранительные органы / под ред. А. В. Ендольцевой, О. А. Галустьяна, А. П. Кизлыка. — М., 2009. — С. 35—344.

² Савюк Л. К. Правоохранительные органы. — М., 2004. — С. 26—27.

³ Савюк Л. К. Правоохранительные и судебные органы. — М., 2004. — С. 21.

⁴ Куліш А. М. Класифікація правоохоронних органів України // Південноукраїнський правничий часопис. — 2008. — № 3. — С. 227.

⁵ Куліш А. М. Правоохоронна система України: адміністративно—правові засади організації та функціонування: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — Х., 2009. — С. 13.

застосувальна сутність рішень, що приймаються цими органами; застосування державного примусу в процесі виконання покладених на них завдань¹, а далі зазначає наступне: «перелік правоохоронних органів, який закріплений у Законі України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» є неповним, оскільки не враховані деякі важливі державні органи (зокрема суди), а також громадські об'єднання, що тією або іншою мірою також здійснюють правоохоронні функції. До них варто віднести Міністерство юстиції, нотаріат, Координаційний комітет з боротьби з корупцією й організованою злочинністю, Раду національної безпеки й оборони України, адвокатуру й ін.»². З огляду на зазначене виникає декілька питань: по-перше, на якій підставі автор вважає, що діяльність адвокатури має державно-владний характер, а по-друге, чим керувався С. В. Ромашкін віднісши, наприклад, Міністерство юстиції України до громадських об'єднань?

Автори підручника «Суд, правоохоронні та правозахисні органи України» під редакцією В. Т. Маляренка виділяють правоохоронні та правозахисні органи. До перших вони відносять органи внутрішніх справ, державну податкову службу, Службу безпеки України, митні органи, Державну прикордонну службу, Антимонопольний комітет, Державну контрольно-ревізійну службу, Управління Державної охорони, Державний департамент України з питань виконання покарань, Державний департамент фінансового моніторингу, Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики, Державну інспекцію рибоохорони; Державну лісову охорону, Державну екологічну інспекцію, Державну санітарно-епідеміологічну службу, Державну архітектурно-будівельну інспекцію³. До

¹ Судебные и правоохранительные органы Украины / под ред. А. С. Васильева и Е. Л. Стрельцова. — Х., 2006. — С. 7.

² Там само. — С. 8.

³ Суд, правоохоронні та правозахисні органи України / відп. ред. В. Т. Маляренко. — К., 2007. — С. 182—293.

других — Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, органи юстиції, адвокатуру та нотаріат¹.

Незрозумілим є те, які теоретичні засади закладали вищезазначені науковці, коли поряд з правоохоронними органами виділили правозахисні. Так, етимологічно слова «охорона» та «захист» збігаються. Відповідно до Великого тлумачного словника сучасної української мови під захистом розуміється заступництво, охорона, підтримка². У теорії права вироблено декілька підходів до співвідношення категорій «охорона» та «захист». Наприклад, М. В. Вітрук вважає, що «захист» і «охорона» становлять єдине ціле, яке називається «охороною (захистом) прав і обов'язків», а терміни «охорона» і «захист» вживаються як синоніми³. П. В. Анісімов зазначає: «...і в захисту, і в охорони прав людини загальними виявляються і спрямованість функціонального призначення (і захист, і охорона розраховані на правове забезпечення прав, свобод і законних інтересів особистості), і зміст — організаційно-правові засади його (функціонального призначення) здійснення»⁴. Аналогічну точку зору мають С. Є. Донцов⁵, М. І. Загородніков⁶, Ю. П. Синелициков⁷, І. В. Ростовциков⁸, В. А. Тарасова⁹.

¹ Суд, правоохоронні та правозахисні органи України / відп. ред. В. Т. Маляренко. — К., 2007. — С. 294—337.

² Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К. — Ірпінь, 2002. — С. 339.

³ Вітрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. — М., 1979. — С. 203—204.

⁴ Анисимов П. В. Теоретические проблемы правового регулирования защиты прав человека: дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2005. — С. 142.

⁵ Донцов С. Е. Гражданско-правовые внедоговорные способы защиты социалистической собственности. — М., 1980. — С. 7.

⁶ Загородников Н. И. Защита личности и прав граждан — задача советского уголовного права // Труды Московской ВШМ МВД СССР. — 1977. — Вып. I. — С. 25—31.

⁷ Синелициков Ю. П. Охрана прав граждан — направление приоритетное // Социалистическая законность. — 1989. — № 9. — С. 8—11.

⁸ Ростовциков И. В. Реализация прав личности и деятельность органов внутренних дел. — Волгоград, 1996. — С. 31.

⁹ Тарасова В. А. Охрана прав граждан в пенсионном обеспечении. — М., 1978. — С. 23.

Інша група вчених вважає поняття «охорона» більш широким, ніж «захист». Так, М. І. Матузов обстоює позицію, що захист є однією з форм охорони. Вчений зазначає: «охорона і захист суб'єктивного права або охоронюваного законом інтересу — не одне і те ж: охороняються вони постійно, а захищаються тільки тоді, коли порушуються»¹. На думку С. А. Чернишової, правова охорона як найбільш широке поняття охоплює і правовий захист, який являє собою можливість відновлення порушеного права, а також застосування заходів державного примусу до осіб, які посягають на право громадянина². З точки зору М. С. Малєїна, охорона права більш широке поняття, що включає всі юридичні правила з приводу певного блага щодо захисту, це заходи, передбачені в законі на той випадок, коли право вже порушене³. Б. М. Мерзін зауважує: «охорона прав громадян дян починає вже забезпечуватися з встановлення обов'язків...

і тільки у випадку невиконання або неналежного виконання обов'язків виникає необхідність приведення в дію ... механізму захисту ... В цьому значенні поняття охорони прав виявляється ширше їх захисту, який здійснюється у встановленому порядку дозволеними способами та засобами»⁴.

Існує також точка зору, що про охорону слід говорити, коли немає правопорушення, а про захист — коли правопорушення скоєно. Так, В. В. Копейчиков у поняття охорони прав включає сукупність різноманітних заходів, що спрямовані на попередження порушення прав, ліквідацію причин й умов, що сприяють здійсненню порушень прав, а також усунення перешкод у реалізації прав⁵. А. Н. Завадська визначає захист прав як діяльність відповідних

¹ Матузов Н. И. Правовая система и личность. — Саратов, 1987. — С. 131.

² Чернышева С. А. Гражданско-правовая защита авторских прав // Советское государство и право. — 1984. — № 2. — С. 67.

³ Малєїн Н. С. Охрана прав личности советским законодательством. — М., 1985. — С. 19.

⁴ Мерзін Б. Н. Категория охраны прав граждан // Проблемы гарантий осуществления и защиты прав граждан. — Тарту, 1977. — С. 34.

⁵ Копейчиков В. В. Роль функции советского государства в создании благоприятных условий для реализации прав граждан в условиях развитого социализма. — М., 1983. — С. 187.

органів, яка спрямована на відновлення порушених чи оспорюваних суб'єктивних прав та інтересів, що охороняються законом¹. З точки зору С. Н. Сабікенова, поняття «охорона» у юридичному розумінні слова — це позитивний, статичний стан норм права, спрямованих безпосередньо на огороження здійснення суб'єктивних прав і законних інтересів громадян від можливих порушень². М. А. Бояринцева вважає захист самостійним суб'єктивним правом, яке відображає юридично закріплену можливість правомочної особи використати спеціальні засоби правоохоронного характеру. Забезпечення захисту здійснюється переважно за рахунок юридичних засобів. Охорона — це сукупність державних і громадських заходів організаційно-правового характеру, спрямованих на запобігання будь-яким порушенням прав, свобод та законних інтересів громадянина шляхом усунення негативних факторів соціального середовища, які можуть спровокувати або полегшити порушення прав, свобод та законних інтересів особи³. Б. Ю. Тихонова метою охорони суб'єктивних прав вважає попередження і профілактику порушень прав людини, усунення перешкод, що заважають їх здійсненню. Метою захисту прав — відновлення вже порушеного права, якщо це об'єктивно можливо⁴.

Окремо слід виділити позицію О. С. Мордовця, який вказує на те, що охорона прав і свобод є станом правомірної реалізації прав і свобод під контролем соціальних інститутів, але без їх втручання. Заходи захисту застосовуються тоді, коли здійснення прав і свобод ускладнено, але

¹ Реализация прав граждан в условиях развитого социализма / авт. кол. : Е. В. Аграновская, Н. В. Витрук, Л. Н. Завадская и др. — М., 1983. — С. 222.

² Сабикенов С. Н. Некоторые вопросы охраны субъективных прав и законных интересов советских граждан // Проблемы государства и права на современном этапе. — 1973. — Вып. 6. — С. 53.

³ Бояринцева М. А. Зміст адміністративно-правового статусу громадян України // Виконавча влада і адміністративне право / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. — К., 2002. — С. 161.

⁴ Тихонова Б. Ю. Субъективные права советских граждан, их охрана и защита: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1972. — С. 12.

права і свободи ще не порушені. Якщо права і свободи порушені, то їх потрібно не захищати, а відновлювати¹.

Вбачається, що жодна з цих концепцій не може бути покладена в основу запропонованого поділу органів на правоохоронні та правозахисні. Отже, виходячи з вищезначеного є недоцільним виділення поряд з правоохоронними органами правозахисних органів.

Продовжуючи аналіз наукових позицій стосовно системи правоохоронних органів, зупинимо увагу на позиції В. І. Дяченко. Так, на стор. 12 навчального посібника «Система правоохоронних органів» автор відносить до цієї системи суд, прокуратуру, органи міліції, органи податкової міліції, органи Служби безпеки України, органи Управління державної охорони, органи Прикордонних військ. Разом з тим розділ II навчального посібника називає «Суд України», а розділ III — «Правоохоронні та правозахисні органи України». У межах останнього розділу розглядаються органи прокуратури, внутрішніх справ, юстиції, а також адвокатура та нотаріат². З огляду на зазначене є незрозумілим, чи є суд, з точки зору В. І. Дяченко, правоохоронним органом. Аналогічне зауваження слід зробити і стосовно праці Р. В. Баранніка, який зазначає, що правосуддя — найважливіший напрямок правоохоронної діяльності держави. Суд є головним інструментом дотримання правопорядку в країні і вінчає всю піраміду правоохоронних органів³. Однак виходячи зі змісту навчального посібника «Судові, правоохоронні та правозахисні органи України» правоохоронними органами автор вважає прокуратуру, Службу безпеки України, Державну податкову службу, органи внутрішніх справ, органи досудового розслідування, Державну прикордонну службу та митні органи⁴. До правозахисних органів Р. В. Бараннік відносить Уповноваженого Верхов-

¹ Мордовец А. С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина. — Саратов, 1996. — С. 88.

² Дяченко В. І. Система правоохоронних органів. — К., 2003.

³ Бараннік Р. В. Судові, правоохоронні та правозахисні органи України. — К., 2008. — С. 15.

⁴ Там само. — С. 115— 263.

ної Ради України з прав людини, органи та установи юстиції, адвокатуру та нотаріат¹. Також слід звернути увагу на те, що до органів дізнання та досудового слідства відносяться і органи внутрішніх справ, прокуратура, митні органи, податкова міліція, Служба безпеки України. З огляду на це є недоцільним окремо виділяти органи досудового розслідування, оскільки це призводить до певного дублювання. Такі ж самі застереження необхідно висловити і щодо позиції Н. В. Сібільової, яка визначає систему правоохоронних органів таким чином: суди; прокуратура; органи досудового слідства; органи виконавчої влади, що реалізують державну політику в тій чи іншій сфері правоохоронної діяльності: Міністерство внутрішніх справ, Міністерство юстиції, Служба безпеки України, державна виконавча служба; адвокатура; нотаріат².

І. В. Бондаренко припускається такої ж помилки, відносячи до правоохоронних органів України наступні органи: 1) судові, 2) прокуратури, 3) міліції, 4) податкової міліції, 5) Служби безпеки України, 6) Управління державної охорони, 7) Державної прикордонної служби, 8) Військової служби правопорядку у Збройних Силах України, 9) Державного департаменту України з питань виконання покарань, 10) службу дізнання Державної митної служби, 11) службу дізнання Державного департаменту пожежної безпеки, 12) слідчі підрозділи прокуратури, органів внутрішніх справ, Служби безпеки України, податкової міліції³.

Виходячи з аналізу юридичної літератури можна констатувати, що найбільш дискусійним є питання щодо віднесення судів до правоохоронних органів. Так, К. Ф. Гуценко і М. А. Ковальов вказують на те, що суд був і залишається органом, який уособлює судову владу, саме ту владу, що значно більшою мірою і більш ефективно, ніж інші гіл-

¹ Бараннік Р. В. Судові, правоохоронні та правозахисні органи України. — К., 2008. — С. 264—323.

² Організація судових та правоохоронних органів / за ред. І. Є. Марочкина, Н. В. Сібільової. — Х., 2007. — С. 10.

³ Бондаренко І. В. Органи внутрішніх справ в системах правоохоронних органів України, Російської Федерації та інших зарубіжних країн: теоретичні аспекти: дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2004. — С. 31.

ки державної влади, здатна охороняти право. Саме в суд найчастіше йдуть люди в пошуках захисту своїх прав і свобод. Туди ж звертаються органи, які відносяться до інших гілок державної влади, коли потрібно, наприклад, скасувати протизаконне рішення виконавчої або представницької установи¹. З точки зору А. В. Єндольцевої, О. А. Галустяна, О. П. Кізлика, віднесення судових органів до правоохоронних органів є вірним хоча б тому, що судові органи здійснюють судову владу, обов'язковою характеристикою якої є примусовість².

Іншу думку висловлює Т. Б. Шубіна, яка вказує на те, що у правовій державі такий підхід неможливий ні з політичної, ні з теоретичної, ні з практичної точок зору. Суд міг розглядатися як один із правоохоронних органів тільки в умовах Радянського Союзу, де основне призначення правосуддя зводилося до охорони правопорядку, що здійснювалося, окрім суду, органами арбітражу, нотаріату, прокуратури, внутрішніх справ, державної безпеки і т. п.³. В. В. Вандишев, В. А. Лиманський, С. В. Степашин вважають, що судова влада за своєю природою відрізняється від інших видів державної діяльності, у тому числі і діяльності органів, що входять у систему правоохорони і правозабезпечення. Суд здійснює правосуддя як особливий напрямок державної діяльності, що врівноважує повноваження органів законодавчої і виконавчої влади. Тому, вказують вчені, теоретичний погляд на суд як один з органів правоохорони є невірним. Судові установи не можуть бути віднесені до правоохоронних органів, підсумовують науковці⁴. С. Г. Кузьменко зауважує, що суди не можна віднести

¹ Гуценко К. Ф., Ковалев М. А. Правоохранительные органы / под ред. К. Ф. Гуценко. — М., 2006. — С. 18.

² Правоохранительные органы / под ред. А. В. Ендольцевой, О. А. Галустяна, А. П. Кизлыка. — М., 2009. — С. 17.

³ Шубина Т. Б. Теоретические проблемы защиты права: дис. ... канд. юрид. наук. — Самара, 1997. — С. 151.

⁴ Вандышев В. В., Лиманский В. А., Степашин С. В. Суд и правоохранительные органы России. — СПб., 1994. — С. 6.

до правоохоронних органів, бо вони є самостійною гілкою державної влади¹.

Уявляється, що самостійність судової влади як окремої гілки державної влади і врівноваження нею повноважень органів законодавчої і виконавчої влади жодним чином не може заважати віднесенню судів до правоохоронних органів. Передусім необхідно підкреслити те, що суди на конституційному рівні безпосередньо призначені для захисту прав і свобод. Так, ст. 55 Конституції України проголошує, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Це означає, по-перше, що будь-які права і свободи захищаються в судовому порядку, по-друге, право на судовий захист забезпечується будь-якій особі; по-третє, судовому оскарженню підлягають поряд з іншим рішення, дії чи бездіяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Слід зазначити, що до прийняття Конституції СРСР 1977 р. жоден законодавчий акт не містив права судового оскарження дій посадових осіб, що ущемляють права громадян. Стаття 58 Конституції СРСР 1977 р. надала таку можливість, однак за однієї умови: оскаржувати в суді такі дії необхідно було у встановленому законом порядку. Проте такий порядок було встановлено лише через 10 років (у 1987 р.) Законом СРСР «Про порядок оскарження в суді неправомірних дій посадових осіб, які ущемляють права громадян».

Сьогодні, як і раніше, суд відіграє важливу роль у боротьбі зі злочинністю та іншими правопорушеннями. Мова, зокрема, йде про застосування суворих заходів кримінального покарання (наприклад, позбавлення волі на тривалий термін або довічне позбавлення волі). Діяльність суду також спрямовується на запобігання та припинення протиправних дій інших правоохоронних органів (санкціонування обшуку, виїмки, огляду житла чи іншого володіння особи, арешту

¹ Судові та правоохоронні органи України. — Суми, 2008. — С. 18.

тощо). Суд не може залишати без реагування будь-які порушення законів навіть вчинені з метою досягнення найближчої мети — покарання осіб, що скоїли злочини.

Як вірно відзначено у юридичній літературі, судова влада є інструментом самообмеження держави. Відомо, що один з головних принципів етики — мета визначає засоби, але не виправдує їх. Якщо метою держави є захист населення від злочинів, то не може такий захист сам бути злочинним, таким, що знищує право одних заради права інших¹.

Дискусійним є також питанням щодо віднесення до правоохоронних органів недержавних структур (адвокатури, приватний нотаріат тощо). Так, М. І. Мельник та М. І. Хавронюк вказують на те, що органи нотаріату і адвокатури, які діють під егідою Міністерства юстиції України, не мають повноважень щодо виконання правоохоронних функцій. Тому навряд чи їх можна віднести до правоохоронних органів². Протилежну точку зору висловлює Н. В. Сібільова, яка зазначає, що поряд з державними органами правовою охороною займаються й інші установи, які, незважаючи на відсутність ознак державного органу, виконують важливу державну функцію охорони прав, свобод і законних інтересів особи. Йдеться про адвокатуру і нотаріат³. К. Ф. Гуценко і М. А. Ковальов відносять адвокатуру, нотаріат та деякі інші структури до системи правоохоронних органів, але при цьому зазначають, що їх можна називати правоохоронними органами лише з великою долею умовності⁴.

Як відомо, адвокатура є інститутом громадянського суспільства, ніяк не пов'язаним з державною владою. Конституція України (ч. 2 ст. 59) проголошує, що для забезпе-

¹ Халиков А. Н. Суд, правоохранительные органы и борьба с преступностью // Государство и право. — 2007. — № 11. — С. 98.

² Мельник М. І., Хавронюк М. І. Суд та інші правоохоронні органи. Правоохоронна діяльність: закони і коментарі. — К., 2001. — С. 6.

³ Організація судових та правоохоронних органів / за ред. І. Є. Марочкіна, Н. В. Сібільової. — Х., 2007. — С. 9.

⁴ Гуценко К. Ф., Ковалев М. А. Правоохранительные органы / под ред. К. Ф. Гуценко. — М., 2006. — С. 15.

чення права на захист від обвинувачення та надання правової допомоги при вирішенні справ у судах та інших державних органах в Україні діє адвокатура. Стаття 1 Закону України «Про адвокатуру» визначає адвокатуру України як добровільне професійне громадське об'єднання, покликане згідно з Конституцією України сприяти захисту прав, свобод та представляти законні інтереси громадян України, іноземних громадян, осіб без громадянства, юридичних осіб, подавати їм іншу юридичну допомогу.

Держава визнає право за особою скористатися послугами адвоката і забезпечує реалізацію цього права в усіх випадках, коли органи держави висунули проти неї обвинувачення, коли вона затримана або арештована, коли в суді розглядається цивільно-правовий спір. Адвокати можуть відвідувати слідчі ізолятори, в'язниці і розмовляти з арештованими, ознайомлюватися з кримінальними справами, виступати в судах і виконувати інші дії, спрямовані на захист прав особи, яку представляють.

Виходячи з вищезазначеного слід констатувати, що функціонування адвокатури сприяє здійсненню правоохорони. Те ж стосується і діяльності нотаріату, приватних детективних і охоронних служб, недержавних органів охорони громадського порядку.

Таким чином, усі структурні утворення, які так чи інакше задіяні у правоохороні, умовно слід поділити на власне правоохоронні органи; органи (підрозділи) та посадові особи, однією з цілей функціонування яких є захист прав і свобод громадян, інтересів суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань; органи та організації, які сприяють правоохороні. До перших слід віднести суди, прокуратуру, органи внутрішніх справ, Службу безпеки України, Державну прикордонну службу України, Управління державної охорони України. До других — широке коло державних органів (підрозділів) та посадових осіб (Державну податкову службу, Державну митну службу, Державну лісову охорону, Державну екологічну інспекцію, Державну пожежну охорону, капітанів морських суден, що перебувають у далекому плаванні тощо). До третіх — адвокатуру, нотаріат, приватні детективні і охоронні служби, недержавні органи охорони громадського порядку.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН СЛУЖБОВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

3.1. Поняття трудових правовідносин службовців правоохоронних органів

Забезпечення та захист проголошених Конституцією України прав і свобод людини та громадянина безпосередньо залежить від ефективності функціонування правоохоронних органів. Одним з основних факторів, що впливає на ефективність функціонування зазначених органів, є належна правова регламентація трудових відносин їх службовців.

Слід відзначити, що теорія трудового правовідношення докладно розроблена у вітчизняній юридичній літературі. Так, у радянський період була проведена низка монографічних досліджень проблем трудових правовідносин. Першим з таких досліджень була монографія М. Г. Александрова «Трудове правовідношення» (1948 р.). У даній роботі трудове правовідношення визначалося як юридичне відношення, що виражає товариське співробітництво вільних від експлуатації людей, у якому одна сторона (трудоуший) зобов'язана застосовувати свою робочу силу, включившись в особовий склад підприємства (установи, господарства) і підкоряючись внутрішньому трудовому розпорядку останнього, а інша сторона зобов'язана сплачувати винагороду за працю і забезпечувати умови виконання роботи, безпечні для здоров'я трудоушого і сприятливі для продуктивності праці¹.

М. П. Карпушин у монографії «Соціалістичне трудове правовідношення» (1958 р.) визначав соціалістичне трудо-

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 163.

ве правовідношення як відношення, у якому одна сторона (робітник, службовець) зобов'язана виконувати обумовлену роботу, підкоряючись трудовому режиму, встановленому у підприємстві (установі, господарстві), а інша сторона (підприємство, установа, господарство) зобов'язана оплачувати працю за її кількістю і якістю, створювати умови роботи, що забезпечують високу продуктивність праці і безпечні для здоров'я трудящого, вживати заходів із задоволення його матеріально-побутових і культурних потреб¹.

О. І. Процевський, автор двох ґрунтовних монографій «Метод правового регулювання трудових відносин» (1972 р.) та «Предмет радянського трудового права» (1979 р.), під трудовим правовідношенням розумів вольове відношення, що виникає в результаті реалізації громадянами права на працю й обов'язку працювати, дотримання робітниками та службовцями прав і обов'язків у процесі праці, зміст якого визначається нормами права².

Л. Я. Гінцбург у монографії «Соціалістичне трудове правовідношення» (1977 р.) дав наступне визначення: «соціалістичне трудове правовідношення є зобов'язальне відношення між вільним і рівноправним працівником, активним учасником соціалістичного будівництва, з одного боку, і соціалістичним підприємством (установою, громадською організацією) як ланкою соціалістичного господарства або державного апарату — з іншого; внаслідок цього відношення працівник, реалізуючи закріплене за ним Конституцією право на працю, включається в соціалістичну кооперацію праці шляхом вступу у виробничий колектив підприємства; на підприємстві працівник зобов'язується виконувати погоджену сторонами трудову функцію, підкоряючись діючому внутрішньому трудовому розпорядку; підприємство ж зобов'язується: а) оплачувати працю працівника відповідно до її кількості і якості, б) забезпечити здорові і безпечні умови праці, в) організувати процес праці на соціалістичних засадах, тобто вживаючи заходів щодо під-

¹ Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1958. — С. 37.

² Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. — М., 1972. — С. 36.

вищення продуктивності праці, залучаючи працівника в складі колективу підприємства до управління виробництвом і сприяючи поліпшенню матеріальних і культурних умов його життя»¹.

Р. З. Лівшиць, співавтор колективної монографії «Радянське трудове право: питання теорії» (1978 р.), вказував на те, що під соціалістичним трудовим відношенням слід розуміти відносини між людьми у трудовому колективі, що мають змістом застосування праці робітників та службовців².

В. М. Скобелкін у монографії «Забезпечення трудових прав робітників та службовців» (1982 р.) зазначав, що основне трудове правовідношення — це двостороннє правовідношення, що містить право громадянина на одержання оплачуваної і безпечної роботи за здібностями (з попереднім навчанням або без такого) і обов'язок її виконання відповідно до встановлених правил, а також обов'язок підприємства надати таку роботу і право вимагати належного її виконання³.

У вітчизняній юридичній літературі часів незалежності можна зустріти такі визначення трудових правовідносин. Так, В. І. Прокопенко під трудовими правовідносинами розумів двосторонні відносини працівника з власником або створюваним ним підприємством по виконанню за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків⁴. На думку П. Д. Пилипенка, трудові правовідносини — це юридично оформлені (трудоий договір) стосунки між наймачем і найманим працівником з приводу праці, а не сама праця після укладення трудового договору⁵. В. С. Венедітков зазна-

¹ Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1977. — С. 137.

² Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 89.

³ Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения). — М., 1982. — С. 48—49.

⁴ Прокопенко В. І. Трудове право України. — Х., 1998. — С. 163.

⁵ Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. — Л., 1999. — С. 128.

чає, що трудове правовідношення — це урегульований нормами трудового права добровільний юридичний зв'язок працівника з роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати визначену трудову функцію на конкретному виробництві з підпорядкуванням його внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується оплачувати її за трудовим внеском і створювати умови праці відповідно до законодавства, колективного і трудового договору¹. З точки зору С. М. Прилипка, трудові правовідносини — це добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування і реалізації праці, що виражаються у взаємних суб'єктивних правах та обов'язках, визначених законодавством чи договором².

Напрацювання відомих вчених слугуватимуть орієнтиром для дослідження трудових правовідносин службовців правоохоронних органів.

Основою будь-якого дослідження галузевих правовідносин є загальнотеоретична категорія «правовідношення». У теорії права існують два основних підходи до визначення поняття «правовідношення». Відповідно до першого, правовідношення — це суспільне відношення, врегульоване нормою права³. Згідно з другим підходом, правовідношення — це індивідуалізований суспільний зв'язок, що виникає на основі норм права⁴. Слід погодитися з О. Ф. Черданцевим щодо правильності обох підходів⁵. Дійсно, реальне відношення, яке існує оскільки існує само суспільство, у випадку врегулювання його правом стає правовідношенням (наприклад, відносини, пов'язані з обміном вироблених продуктів, сімейні відносини тощо). У той же час існують відносини, виникнення та припинення яких обумовлено виключно прийняттям чи скасуванням норми права (наприклад, відносини з надання певного виду соціальної допомоги).

¹ Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть). — Симферополь, 2004. — С. 60—61.

² Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України. — Х., 2008. — С. 151—152.

³ Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении. — М., 1974. — С. 51.

⁴ Алексеев С. С. Проблемы теории права. — Т. 1. — Свердловск, 1972. — С. 251.

⁵ Черданцев А. Ф. Теория государства и права. — М., 2000. — С. 288.

Правовідносини виникають, змінюються, припиняються лише на підставі норм права. Між цими явищами існує причинно-наслідковий зв'язок: немає норми — немає і правовідношення. Правовідношення являє собою двосторонній зв'язок конкретизованих суб'єктів через їх суб'єктивні юридичні права і обов'язки. Причому одна сторона має права, а інша — відповідні обов'язки. Як зазначає О. Ф. Скакун, не може бути правовідносин, заснованих лише на правах або лише на обов'язках. Правам однієї сторони відповідають обов'язки іншої¹. Існують правовідносини, які мають більш складну структуру, коли кожна зі сторін є і управомоченою, і зобов'язаною. Це, передусім, стосується трудових правовідносин, у яких як працівник, так і роботодавець наділені комплексом кореспондуючих прав і обов'язків. Наприклад, праву працівника на справедливую оплату праці, не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату в повному розмірі кореспондує відповідний обов'язок роботодавця. А праву роботодавця на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків, кореспондує відповідний обов'язок працівника.

Реалізація прав і виконання обов'язків сторонами правовідносин забезпечуються державою. С. С. Алексєєв справедливо зазначив, що як тільки ті або інші особи стають носіями суб'єктивних юридичних прав і обов'язків, вони одразу ж потрапляють у специфічне становище (стан) стосовно держави. Держава підтримує, гарантує дії носія суб'єктивного права (управомоченого), забезпечує виконання обов'язків². На думку О. В. Смирнова, у ході аналізу змісту правовідносин необхідно враховувати наявність у них тристороннього зв'язку — у сенсі існування взаємних (кореспондуючих) суб'єктивних прав і обов'язків між самими сторонами суспільних відносин і потенційних правових зв'язків кожної зі сторін цього відношення із державою. Такого роду зв'язки гарантують учасникам правовід-

¹ Скакун О. Ф. Теорія держави і права. — Х., 2001. — С. 347.

² Алексєєв С. С. Общая теория права. — Т. II. — М., 1982. — С. 83.

носин можливість не тільки здійснювати взаємобажані дії, але і вимагати один від одного належного поведження, тобто реалізувати свої права й обов'язки, спираючись у необхідних випадках на апарат державного примусу¹.

Правовідносини мають вольовий характер, оскільки завжди є результатом волевиявлення хоча б однієї зі сторін. Крім цього, через норми права у правовідносинах відображається воля держави.

Трудове правовідношення, яке деякі вчені-трудовики називають власне трудовим правовідношенням² або основним трудовим правовідношенням³, або індивідуальним трудовим правовідношенням⁴, у найзагальнішому розумінні являє собою вольовий двосторонній зв'язок працівника та роботодавця через їх суб'єктивні трудові права і обов'язки, забезпечені можливістю державного примусу. Воно виникає на основі норм права. Навіть у тому випадку, коли правовідношення є результатом угоди його суб'єктів, присутність держави як законодавця має місце, тому що саме держава в нормативному порядку допускає подібні дії.

Трудовому правовідношенню притаманні всі загальні ознаки, характерні для будь-яких правовідносин. Разом з тим з огляду на своєрідність цих правовідносин їм властиві і певні специфічні ознаки. Так, ще А. С. Таль у роботі «Нариси промислового робочого права» (1918 р.) зазначав, що характерні особливості трудового договору вбачаються в тому, що встановлюване ним відношення розраховано на тривале існування, що ним, за загальним правилом, робоча сила особи, яка зобов'язалась до роботи, значною мірою поглинається і спрямовується на здійснення чужих завдань і що, крім конкретних зобов'язань, встановлюваних договором, між сторонами виникає особливе відношення влади

¹ Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М., 1988. — С. 177.

² Проколенко В. І. Трудове право України. — Х., 1998. — С. 160.

³ Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения). — М., 1982. — С. 48.

⁴ Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 251.

і підпорядкування¹. Нагадаю, що до середини 20-х років ХХ ст. увага науковців концентрувалася на трудовому договорі як основному об'єкті дослідження галузі трудового права, яка тільки народжувалася. Трудове правовідношення стало основним об'єктом дослідження в рамках науки трудового права дещо пізніше.

З нижченаведених точок зору відомих вчених-трудовиків радянського періоду щодо ознак трудових правовідносин зрозуміло, що всі вони базуються на положеннях, висунутих Л. С. Талем. Так, автор першого монографічного дослідження трудових правовідносин М. Г. Александров ознаками трудових правовідносин вважав, по-перше, опосередкування неодносособової, кооперованої праці правосуб'єктної особи; по-друге, робочий час як зміст обов'язку трудящого і предмет правомочностей іншої сторони; по-третє, винагороду, що сплачується за робочий час; по-четверте, тривалий характер; по-п'яте, авторитарний характер, тобто відносини управління-підпорядкування². М. П. Карпушин у трудовому правовідношенні виділяв три елементи — трудовий, майновий і організаційний. На думку вченого, організаційний момент виступає як організація роботи або праці, майновий — як винагорода за працю, трудовий проявляється в обов'язку працівника виконувати будь-яку роботу, що відноситься до роду роботи, на яку він прийнятий, а також у можливості тимчасового переведення на іншу роботу, не обумовлену договором³. Л. Я. Гінцбург виділяв майновий, особистий і авторитарний елементи трудових правовідносин. Вчений вважав, що оскільки результат реалізації трудового правовідношення — вироби і послуги — входить до майнової сфери підприємства, а грошові кошти, у ряді випадків натуральні блага, що становлять винагороду за працю працівника, належать йому на праві особистої власності, обидві сторони виявляються суб'єктами майнових прав; їх зв'язок один з одним

¹ Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. — М., 1918. — С. 97.

² Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 121—125.

³ Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1958. — С. 52.

— трудове правовідношення є майновим правовідношенням. Особистий характер трудових правовідносин Л. Я. Гінцбург пов'язував з реалізацією немайнових прав і обов'язків, а авторитарний — з владою та підпорядкуванням, що характерно для кожного відношення кооперованої праці¹. Б. К. Бегічев вказував на те, що трудове правовідношення є єдністю трьох необхідних моментів: організаційно-трудового, відплатного й особистого. Перший характеризує особливість структурного типу трудового правовідношення і виражається в тому, що відповідно до нього відносини будуються на засадах включення громадянина (як робітника або службовця) у трудовий колектив підприємства і підпорядкування трудовому розпорядку останнього. Другий пов'язаний з одержанням засобів існування — винагороди за працю у формі заробітної плати. Третій виражається, по-перше, в особистій участі в трудових правовідносинах; по-друге, в існуванні в змісті трудових правовідносин особистих прав на соціальні блага, невід'ємні від самої особистості робітника або службовця (право на трудову честь, гідність і добре ім'я працівника тощо)².

Слід констатувати, що цінність підходу Л. С. Таля щодо визначення ознак трудового договору очевидна і сьогодні. Ознаки трудового договору, виділені вченим, навіть сьогодні не втратили своєї актуальності. Також необхідно віддати належне видатним вченим-трудовам радянської доби, які розвинули та поглибили теорію трудового правовідношення.

Поза всяким сумнівом сьогодні триваючий (безперервний) характер є однією з характерних ознак трудових правовідносин. Він виражається, по-перше, в тому, що основним видом трудових договорів є безстроковий, що укладається на невизначений строк. Національний законодавець передбачає, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути

¹ Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1977. — С. 71—89.

² Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — М., 1985. — С. 104—107.

встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (ч. 2 ст. 23 КЗпП). По-друге, трудове правовідношення не переривається після закінчення кожного робочого дня, у вихідні, святкові та неробочі дні, а також на час відпусток, оскільки час відпочинку поряд з робочим часом є невід'ємною складовою трудових правовідносин.

Сучасним трудовим правовідносинам властивий і особистий характер, що передусім виявляється у зобов'язанні працівника особисто виконувати трудову функцію. Так, відповідно до ст. 30 КЗпП, працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством (наприклад, при праці надомників). Особистий характер трудових правовідносин виражається також і в обов'язку працівника особисто нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежає виконання трудової функції, а також за заподіяну роботодавцю майнову шкоду.

Ще однією ознакою трудових правовідносин є оплатний характер. За радянських часів О. В. Смирнов зазначав: «Праця без розрахунку на винагороду стане загальним правилом тільки при комунізмі»¹. Виконання роботи за трудовим договором викликає відповідні дії роботодавця з виплати відповідної винагороди. Так, виходячи зі змісту ч. 1 ст. 21 КЗпП, одним з основних обов'язків роботодавця є виплата працівнику заробітної плати. У трудовому правовідношенні винагороді підлягає праця обумовленої кількості та якості. У той же час роботодавець повинен оплачувати щорічні відпустки та нести інші витрати в передбачених законодавством, колективними договорами (угодами), трудовим договором випадках.

Як ознаку трудових правовідносин слід виділити притаманний їм характер влади і підпорядкування. А. Я.

¹ Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М., 1988. — С. 183.

Гінцбург зазначав, що влада — підпорядкування означає зв'язок двох воля: а) організатора трудового процесу і б) виконавця. Зв'язок полягає у нав'язуванні волі першого другому. Нав'язування може бути більш твердим і більш м'яким; може носити характер прямого наказу (розпорядження), але може мати і форму поради, побажання, а іноді і ще більш м'яку форму — можливої рекомендації¹. У рамках цивілізованої держави будь-яка влада повинна бути відповідним чином закріплена й урегульована в нормах права. Виникнення трудового права саме і було викликано необхідністю обмеження не тільки юридичної, але і фактичної влади роботодавця над працівником, встановлення правових меж підпорядкованості працівника в процесі праці. Сьогодні можна виділити три групи владних повноважень роботодавця у сфері управління працею. По-перше, право встановлювати норми, які є обов'язковими для працівників. По-друге, право давати працівникам обов'язкові до виконання вказівки. По-третє, право на вживання роботодавцем заходів заохочення та дисциплінарного впливу.

У теорії трудового права виділяється ще і така ознака трудових відносин, як вступ працівника у виробничий колектив підприємства². Більше того, М. Г. Александров зазначав: « ... головною відмітною ознакою трудового правовідношення є включення працюючого суб'єкта в особовий склад підприємства (установи, господарства)»³. Вважаю, що, оскільки сьогодні у роботодавця (фізичної особи) може працювати один найманий працівник, дана ознака не може характеризувати всі трудові правовідносини.

Для трудових правовідносин службовців правоохоронних органів остання ознака, з огляду на характер та умови служби, є характерною. Відзначу, що термін «служ-

¹ Гінцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1977. — С. 89.

² Див. : Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 149; Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. — М., 1955. — С. 24; Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1977. — С. 143.

³ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 149.

бовці правоохоронних органів» використовується мною як узагальнюючий. Взагалі ж у роботі досліджуються трудові правовідносини професійних суддів, прокурорсько-слідчих працівників, осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, осіб рядового, сержантського, старшинського та офіцерського складу Служби безпеки України, Державної прикордонної служби України та Управління державної охорони України, окрім відносин, які виникають з приводу проходження строкової військової служби в зазначених органах.

Трудовим правовідносинам службовців правоохоронних органів притаманні також інші розглянуті вище ознаки з певними особливостями, обумовленими характером та умовами служби. Так, зазначені трудові правовідносини мають з певними застереженнями триваючий (безперервний) характер. Дійсно, зазначені правовідносини не перериваються після закінчення кожного робочого дня, у вихідні, святкові та неробочі дні, а також на час відпусток. Як правило, вони не обмежуються строком. Хоча в окремих випадках їх встановлення можливе лише на певний строк (наприклад, судді, які вперше пройшли конкурсний відбір, призначаються на посаду судді строком на п'ять років). Слід також відзначити, що для всіх службовців правоохоронних органів встановлено граничний вік перебування на службі, що певним чином обмежує строк існування трудових правовідносин цієї категорії працюючих.

Службовці правоохоронних органів зобов'язані особисто виконувати посадові обов'язки. Особистий характер трудових правовідносин службовців правоохоронних органів виражається також і в обов'язку службовця особисто нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, а також за заподіяну роботодавцю майнову шкоду.

Виконання посадових обов'язків службовцями правоохоронних органів здійснюється на оплатних засадах. Наприклад, оплата праці осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ здійснюється на підставі наказу Міністерства внутрішніх справ України «Про впорядкування структури та умов грошового забезпечення

осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ» від 31.12. 2007 р. № 499. Цим наказом затверджено Положення про порядок виплати грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та встановлено схема посадових окладів для курсантів навчальних закладів органів внутрішніх справ; оклади за спеціальними званнями осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ; розміри надбавки за вислугу років особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ; схеми посадових окладів осіб начальницького складу; схеми посадових окладів осіб рядового і молодшого начальницького складу; додаткові види грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ. Грошове забезпечення осіб рядового і начальницького складу складається з посадового окладу, окладу за спеціальним званням, щомісячних підвищень посадового окладу, надбавок, доплат, винагород, які мають постійний характер, премії та одноразових додаткових видів грошового забезпечення.

Будь-яка спільна діяльність людей, зокрема боротьба зі злочинністю та іншими правопорушеннями, вимагає координації, упорядкування і спрямування індивідуальних та колективних зусиль, тобто відповідного управління. Управління діяльністю правоохоронного органу здійснюється його керівником на основі принципу єдиноначальності. У словниковій літературі під єдиноначальністю розуміється форма організації управління, коли на чолі органу управління (його структурного підрозділу) підприємства, організації або установи стоїть одна особа, яка правомочна приймати у межах своєї компетенції юридично-обов'язкові рішення¹. Єдиноначальність створює можливість більш оперативного прийняття рішення, підвищує персональну відповідальність за загальний стан справ у даному органі, організації.

¹ Термінологічний словник з управління персоналом органів внутрішніх справ України / уклад. Н. П. Матюхіна; за заг. ред. О. М. Бандурки. — Х., 2000. — С. 26.

О. М. Бандурка справедливо вказує на важливість для процесу управління в органах внутрішніх справ керівників різних ланок. Вчений зазначає, що якщо розглянути районний відділ внутрішніх справ, то це начальник райвідділу, кілька його заступників, начальники галузевих відділів і відділень та їх заступники (карного розшуку, служби боротьби з економічною злочинністю, державтоінспекції, дільничних інспекторів, чергових частин, служб державної охорони та інших), командири стройових підрозділів, старші оперативні працівники, старші дільничні інспектори, старші інспектори служб. Вершиною розпорядчої влади в даному випадку є начальник районного відділу внутрішніх справ, перша особа в управлінні службовою діяльністю, але роль і значення інших керівників у «ієрархічній» системі управління теж немала¹.

Взагалі ж у трудових правовідносинах службовців правоохоронних органів влада і підпорядкування чіткіше регламентовані та яскравіше виражені, ніж у трудових правовідносинах інших категорій працівників. У цих трудових правовідносинах влада роботодавця також реалізується у трьох формах: нормативній, директивній та дисциплінарній.

Досліджувані трудові правовідносини виникають між правоохоронним органом, з одного боку, і службовцем — з іншого. Для їх виникнення необхідна наявність певних юридичних фактів, з якими норми законодавства пов'язують їх появу. За загальним правилом, трудове правовідношення виникає з трудового договору (контракту). Виникнення трудового правовідношення службовців правоохоронних органів пов'язано з виданням акта про призначення або обрання на посаду. В окремих випадках крім акта про призначення або обрання на посаду необхідні також інші юридичні факти (наприклад, результати конкурсу, контракт). Відзначу, що можливість виникнення трудових правовідносин не із договору,

¹ Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України. — Х., 1998. — С. 96.

а із акта обрання або призначення на посаду свого часу довели М. Г. Александров¹ та Б. К. Бегічев².

До особливостей трудових правовідносин службовців правоохоронних органів слід також віднести більший ступінь участі держави в їх регулюванні, ніж в регулюванні трудових відносин інших категорій працюючих; наявність обмежень і заборон, пов'язаних із проходженням служби; існування додаткових гарантій здійснення посадових обов'язків; вкрай обмежену можливість індивідуального договірного регулювання трудових відносин зі службовцями.

Підсумовуючи вищенаведене, трудові правовідносини службовців правоохоронних органів слід визначити як вольовий двосторонній зв'язок правоохоронного органу і його службовця через їх взаємні суб'єктивні права і обов'язки у сфері проходження служби.

Будь-яке правовідношення, у тому числі і трудове, складається з певної кількості елементів. Традиційно виділяють три елементи: суб'єкти, об'єкт та зміст правовідношення. У той же час С. С. Алексеев зазначає: « ... у тих галузях права, де результат діяльності зобов'язаної особи невіддільний від самої діяльності, немає і спеціальної проблеми об'єкта правовідносин ... у трудовому праві матеріальні блага, по суті, невіддільні від самої трудової діяльності робітників та службовців і не можуть розглядатися ізольовано від матеріального змісту трудових правовідносин³». Цю точку зору підтримав відомий вчений-трудолик Б. К. Бегічев, який до елементів трудового правовідношення відносив суб'єктів, тобто осіб, що виступають як носії трудових прав і обов'язків, та зміст. Вчений обґрунтовував свою позицію тим, що в трудових правовідносинах об'єкт (відповідні блага) невіддільний від їх матеріального змісту (поведінки зобов'язаних суб'єктів). І оскільки в трудовому праві матеріальні блага (об'єкти) практично невіддільні від трудової діяльності робітників та службовців, характеристика матеріа-

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 229.

² Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — М., 1985. — С. 122.

³ Алексеев С. С. Проблемы теории права. — Т. 1. — Свердловск, 1972. — С. 339.

льного змісту трудових правовідносин, по суті справи, вичерпує і питання про їх об'єкт¹.

Як відомо, об'єкт правовідношення найтіснішим чином пов'язаний з інтересом управомоченої сторони. Іншими словами, об'єктами можуть бути різноманітні предмети, що мають цінність для суб'єкта правовідношення. Не секрет, що основною метою вступу громадянина в трудові правовідносини є отримання засобів до існування у вигляді заробітної плати. Отже, виплачувана заробітна плата є одним з об'єктів даного правового зв'язку. Інтерес роботодавця в трудових правовідносинах, як правило, становить результат праці. Так, певні трудові правовідносини виникають з приводу виробництва певного продукту (наприклад, твору мистецтва, літератури тощо) і саме вони цікавлять суб'єктів трудових правовідносин — носіїв суб'єктивних прав і обов'язків. Разом з тим необхідно пам'ятати, що результати праці можуть бути об'єктами трудових правовідносин тільки внаслідок їх нерозривності з живою працею.

Вищезазначене дозволяє зробити висновок, згідно з яким трудове правовідношення складається з трьох елементів: суб'єктів, об'єкту і змісту.

3.2. Службовці правоохоронних органів як суб'єкти трудових правовідносин

Будь-яке правовідношення характеризується наявністю певної кількості суб'єктів. Переважно таких суб'єктів двоє, однак бувають і багатосуб'єктні правовідношення. Як справедливо зазначає Ю. К. Толстой, «не може бути безсуб'єктних правовідносин, тому що будь-яке правовідношення є суспільним відношенням, що існує між людьми або групами людей»².

¹ Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — М., 1985. — С. 108.

² Толстой Ю. К. К теории правоотношения. — Л., 1959. — С. 67.

У теорії права під суб'єктами правовідносин розуміються окремі індивіди й організації, які відповідно до норм права є носіями суб'єктивних юридичних прав і обов'язків¹. Але у реальному житті не всі індивіди й організації можуть бути суб'єктами правовідносин, що пояснюється різними об'єктивними факторами: фізіологічними, психологічними, економічними. Малолітні діти, душевнохворі, організації, що припинили своє існування, фактично не можуть брати участь у правовідносинах: адже якщо немає суб'єкта права, то немає і суб'єкта обов'язку, немає і самого обов'язку — не можна бути зобов'язаним стосовно нікого.

Можливість тієї чи іншої людини бути суб'єктом певного правовідношення визначаються її правосуб'єктністю. Зазначу, що питання про те, що слід розуміти під правосуб'єктністю взагалі і трудовою правосуб'єктністю зокрема, відноситься до найбільш дискусійних у юридичній літературі. Так, одна група теоретиків права вказує на два елементи, з яких складається правосуб'єктність (правоздатність та дієздатність)², друга — на три елементи (правоздатність, дієздатність та деліктоздатність)³. Ще одну точку зору висловив С. С. Алексєєв. На думку вченого, відносно більшості суб'єктів права немає необхідності спеціально виділяти деліктоздатність. Якщо дана особа має правосуб'єктність (тобто здатність мати суб'єктивні права й обов'язки, а також самостійно їх здійснювати), то вона тим самим і деліктоздатна. Тут деліктоздатність є, по суті, однією зі сторін правосуб'єктності, точніше — дієздатності. Але в деяких випадках виникає необхідність відокремлення

¹ Хропанюк В. Н. Теория государства и права / под ред. В. Г. Стрекозова. — М., 1995. — С. 309.

² Див., наприклад: Хропанюк В. Н. Теория государства и права / под ред. В. Г. Стрекозова. — М., 1995. — С. 309; Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. — М., 2001. — С. 289; Теория государства и права / под ред. В. М. Корельского, В. Д. Первалова. — М., 2002. — С. 356; Загальна теорія держави і права / за ред. В. В. Копейчикова. — К., 2000. — С. 192.

³ Див. : Черданцев А. Ф. Теория государства и права. — М., 2000. — С. 292; Общая теория права и государства / под ред. В. В. Лазарева. — М., 2001. — С. 127; Скаун О. Ф. Теория держави і права. — Х., 2001. — С. 356.

деліктоздатності. Так, у цивільному праві особи у віці від 14 до 18 років деліктоздатні (хоча вони ще не мають повної дієздатності)¹. Певну крапку у зазначеній дискусії поставив національний законодавець, закріпивши у ст. 30 Цивільного кодексу України наступне визначення: «цивільною дієздатністю фізичної особи є її здатність своїми діями набувати для себе цивільних прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе цивільні обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання». З огляду на зазначене вбачається, що сьогодні слід вести мову про два елементи правосуб'єктності (правоздатність та дієздатність).

Як зазначає М. І. Матузов, правосуб'єктність, тобто праводієздатність, є об'єднуючим поняттям, яке відображає ті ситуації, коли правоздатність і дієздатність нероздільні у часі, органічно зливаються воедино, наприклад у організацій або дорослих осіб, коли вони одночасно і правоздатні, і дієздатні. Не існує правоздатних, але недієздатних колективних суб'єктів. На них розмежування зазначених властивостей не поширюється². У свою чергу А. В. Венедиктов зазначав, що розмежування правоздатності і дієздатності має величезне значення для цивільного права і позбавлено практичного і 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 права³.

У теорії трудового права практично загальною визначеною є концепція, що трудова правоздатність і трудова дієздатність нероздільні категорії. Так, ще М. Г. Александров говорив про трудову право-дієздатність як єдину властивість, що надається трудовим правом фізичній особі, на відміну від цивільного права, де, як відомо, правоздатність

¹ Алексеев С. С. Проблемы теории права. — Т.1. — Свердловск, 1972. — С. 286.

² Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. — М., 2001. — С. 289.

³ Венедиктов А. В. О субъектах социалистических правоотношений // Советское государство и право. — 1955. — № 6. — С. 18— 19.

і дієздатність є різними правовими властивостями суб'єкта і правоздатністю можуть володіти недієздатні суб'єкти¹.

Деяко іншої позиції дотримується П. Д. Пилипенко, який при дослідженні трудової правосуб'єктності концентрує увагу виключно на дієздатності. Так, вчений підкреслює: «... правоздатність (у тому числі і 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»².

Концептуально інший підхід щодо змісту категорії «трудова правосуб'єктність» свого часу запропонував Б. К. Бегічев, який вказував на те, що трудова правосуб'єктність включає в себе три категорії: правоздатність, володіння конкретними правами і обов'язками внаслідок самої дії закону та дієздатність³. Цю точку зору підтримали Л. Я. Гінцбург⁴ та Ю. П. Орловський⁵. На думку останнього, трудова правосуб'єктність є правовою категорією, яка виражає наявність прав і обов'язків, що безпосередньо випливають із закону, здатність громадян бути суб'єктом трудових правовідносин, здобувати своїми діями права і створювати для себе обов'язки, пов'язані зі вступом у ці правовідносини⁶.

Остання точка зору має прибічників і серед сучасних українських та російських вчених-трудовиків. Так, А. М. Лушніков вказує на те, що до укладення трудового договору право на працю існує як елемент трудової правосуб'єктності⁷. На думку І. М. Якушева, трудова правосуб'єктність поряд із здатністю мати права і обов'язки (правоз-

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 172—173.

² Пилипенко П. Д. Проблемы теории трудового права. — Л., 1999. — С. 147.

³ Бегічев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. — М., 1972. — С. 64.

⁴ Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1977. — С. 208.

⁵ Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 253—255.

⁶ Там само. — С. 255.

⁷ Лушніков А. М. Проблемы общей части российского трудового права: научное исследование, современное состояние и перспективы исследований: дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2005. — С. 219.

датністю) та здатністю своїми діями набувати трудові права і створювати для себе трудові обов'язки (трудовою дієздатністю), включає загальні трудові права і обов'язки (трудоий правовий статус)¹.

Для справедливості зазначу, що подібні положення ще раніше почав обстоювати Б. В. Пхаладзе² та С. С. Алексєєв³. Так, Б. В. Пхаладзе вказував: «право участі в суспільних відносинах (правоздатність) забезпечується шляхом попереднього закріплення за всіма громадянами основних прав і обов'язків, що характеризують вихідну позицію громадян в урегульованих правом суспільних відносинах»⁴. На думку С. С. Алексєєва, у законодавстві поряд із нормами про правосуб'єктність взагалі існує значна кількість норм, що регламентують зміст правосуб'єктності. Цій меті служать, зокрема, державно-правові норми, що встановлюють основні конституційні права й обов'язки громадян. Таким чином, загальну передумову конкретних правовідносин утворює не тільки правосуб'єктність як «бланкетна» можливість, але і конституційні права й обов'язки (право на працю, на освіту й ін.), які характеризують зміст правосуб'єктності⁵.

У більш пізніх працях і Б. К. Бегічев⁶, і С. С. Алексєєв⁷ стали схилитися до традиційного розуміння правосуб'єктності. Так, Б. К. Бегічев зазначав, що необхідною умовою участі громадян і соціалістичних організацій у трудових правовідносинах є володіння ними трудовою право-

¹ Якушев І. Правосуб'єктність в теорії трудового права України // Право України. — 2008. — № 3. — С. 36.

² Пхаладзе Б. В. Юридические формы положения личности в советском обществе. — Тбилиси, 1968. — С. 17—20.

³ Алексєєв С. С. Проблемы теории права. — Т. 1. — Свердловск, 1972. — С. 279—281.

⁴ Пхаладзе Б. В. Вказ. праця. — С. 18.

⁵ Алексєєв С. С. Проблемы теории права. — Т. 1. — Свердловск, 1972. — С. 280.

⁶ Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — М., 1985. — С. 108—109.

⁷ Алексєєв С. С. Право. Азбука. Теория. Философия. Опыт комплексного исследования. — М., 1998. — С. 79.

суб'єктністю, тобто здатністю бути учасниками трудових правовідносин. Вона включає два структурних елементи: правоздатність і дієздатність. Правоздатність — забезпечена державою можливість мати трудові права і нести юридичні обов'язки. Дієздатність — здатність своїми особистими діями здобувати, здійснювати і нести відповідальність за неправомірне здійснення трудових прав і обов'язків¹.

Отже, виявляється безперспективним реанімувати концепцію, спростовану самими засновниками. Також не можна погодитися з Б. К. Бегічевим² та І. М. Якушевим³ щодо можливості роз'єднання правоздатності та дієздатності у трудовому праві. Так, Б. К. Бегічев зауважує: «Головний пункт, на який ми робимо наголос, полягає в тому, що на природу трудової правосуб'єктності відомий вплив здійснює також група прав, реалізація яких не вимагає обов'язкової особистої участі управомоченого і які можуть здійснюватися через представника. До них відносяться, зокрема, право на одержання заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю робітників та службовців, право на одержання допомоги з державного соціального страхування і пенсій, право на звернення за захистом порушених трудових прав і інтересів»⁴. Як справедливо відзначав Л. Я. Гінцбург, наведені приклади взяті з цивільного права і процесу, а не з трудового права. Можна одержати заробітну плату через представника (за дорученням) або через представника подати позов у суді щодо стягнення заробітної плати. Однак це зовсім інше за своєю природою відношення, ніж виникнення самого права на заробітну плату, яке здобувається тільки особистою працею⁵.

¹ Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — М., 1985. — С. 108—109.

² Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. — М., 1972. — С. 72—75.

³ Якушев І. Правосуб'єктність в теорії трудового права України // Право України. — 2008. — № 3. — С. 37—38.

⁴ Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. — М., 1972. — С. 72—73.

⁵ Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1977. — С. 200.

Дійсно, здатність до праці є однією з властивостей фізичної особи; зрозуміло, що реалізувати, виразити зовні будь-яку свою властивість, у тому числі і здатність до праці, людина може тільки особисто. Як відомо, фактична здатність до праці виникає у людини в доволі ранньому віці у вигляді елементарних трудових навичок. У той же час національне трудове законодавство визнає за фізичними особами здатність бути суб'єктами трудових правовідносин не з моменту виникнення фактичної здатності до праці, а дещо пізніше. Це передусім пов'язано з необхідністю досягнення певного фізичного та розумового стану особи, появи здатності до цілеспрямованої систематичної трудової діяльності та обумовлюється вимогами охорони здоров'я. Як влучно зазначив М. Г. Александров, «Будучи пронизано справжнім гуманізмом, трудове право при визначенні початкового віку для трудової право-дієздатності не може не враховувати інтересів, нормального фізичного і культурно-розвитку неповнолітніх»¹.

Відповідно до ч. 1 ст. 188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Згідно ж із ч. 2 та ч. 3 ст. 188 КЗпП України можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, а також учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів по досягненні ними чотирнадцятирічного віку для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Зазначені в ст. 188 КЗпП України норми закріплюють віковий критерій настання трудової правосуб'єктності, що впливає із норми ст. 187 КЗпП України, яка встановлює, що неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх.

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 183.

Відзначу, що в теорії трудового права існують різні підходи до визначення віку, з якого настає трудова правосуб'єктність. Одні вчені вважають, що трудова правосуб'єктність виникає у шістнадцять років¹, другі — у п'ятнадцять років², треті — у вісімнадцять років³. Так, І. М. Якушев, обґрунтовуючи виникнення трудової дієздатності з шістнадцяти років, вказує на те, що, по-перше, це прямо закріплено у ст. 188 КЗпП, де в імперативній формі вказана заборона приймати на роботу осіб молодше шістнадцяти років; по-друге, після досягнення цього віку громадянин самостійно, без згоди одного з батьків або особи, що його замінює, реалізує свою здатність до праці; по-третє, при відсутності згоди одного з батьків або особи, що його замінює, неповнолітній до шістнадцяти років самостійно не зможе вступити у трудові правовідносини і саме тому, що в нього відсутня у повному обсязі трудова дієздатність⁴.

Така заборона дійсно існує, однак у той же час законодавець дозволяє вступати в трудові правовідносини і особам молодше шістнадцятирічного віку. Уявляється, що згода одного із батьків або особи, що його замінює, при прийнятті на роботу особи, яка досягла чотирнадцяти або п'ятнадцяти років, є елементом складу юридичних фактів, необхідного для виникнення даного правовідношення, а не обставиною, що встановлює наявність правосуб'єктності. Стаття 187 КЗпП передбачає рівність прав у трудових правовідносинах усіх неповнолітніх, незалежно від нижньої межі віку. Про рівність повноти правосуб'єктності неповнолітніх свідчать також інші норми КЗпП.

Не можна повністю погодитися з П. Д. Пилипенком, який, ототожнюючи трудову правосуб'єктність з трудовою

¹ Якушев І. Правосуб'єктність в теорії трудового права України // Право України. — 2008. — № 3. — С. 38; Трудовое право. Энциклопедический словарь. — М., 1979. — С. 454.

² Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1977. — С. 211; Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 256.

³ Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. — Л., 1999. — С. 148—149.

⁴ Якушев І. Правосуб'єктність в теорії трудового права України // Право України. — 2008. — № 3. — С. 38.

дієздатністю, пише: «...трудова дієздатність виникає у повному обсязі з настанням повноліття, тобто після досягнення вісімнадцятирічного віку»¹. Цю точку зору вчений обґрунтовує тим, що законодавець передбачає деякі обмеження трудових прав неповнолітніх (їм заборонено працювати у нічний час, у вихідні дні, їх не можна залучати до надурочних робіт, не дозволено працювати за сумісництвом, а також на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці). Вважаю, що вищезазначене не може свідчити про неповноту трудової дієздатності неповнолітніх, оскільки тоді можна говорити, що і жінки володіють повною трудовою дієздатністю. Так, відповідно до ст. 174 КЗпП, забороняється застосування праці жінок на важких роботах, на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Виходячи з вищезазначеного сьогодні віком, з якого настає трудова правосуб'єктність працівника, слід вважати чотирнадцять років.

Деякі автори поряд з віковим критерієм трудової правосуб'єктності виділяють вольовий критерій, який пов'язують з психічним станом особи. Так, О. В. Смирнов категорично заперечує можливість бути суб'єктами трудового права громадян, які визнані судом недієздатними внаслідок душевного захворювання та слабоумства і перебувають у зв'язку з цим під опікою. Вчений зауважує: «Внаслідок сильного розладу розумової здатності вони не можуть належною мірою контролювати свою трудову діяльність, осмислено виконувати покладені на них трудові обов'язки»².

Іншу точку зору обстоював М. Г. Александров, на переконання якого визнання за недієздатною за цивільним

¹ Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. — Л., 1999. — С. 148—149.

² Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М., 1988. — С. 113.

правом особою трудової дієздатності не є парадоксом. Прийняття душевнохворим або слабоумним на себе обов'язку виконувати яку-небудь нескладну роботу і буде угодою, спрямованою на підтримку власного існування і задоволення нормальних життєвих потреб¹.

На думку Б. К. Бегічева, працездатність припускає психічну і фізичну (соматичну) здатність до праці, тому правосуб'єктними визнаються також і душевнохворі або слабоумні, що зберігають деяку працездатність².

Якщо звернутися до історії національного трудового законодавства, то можна побачити, що Кодекс законів про працю 1918 р. надавав право на застосування праці лише працездатним громадянам (ст. 10). Зазначений документ встановлював безумовне позбавлення права на працю осіб, що не досягли 16 років, і осіб, що назавжди втратили працездатність внаслідок каліцтва або хвороби (ст. 13). Тимчасово позбавлялися права на застосування своєї праці особи, які внаслідок хвороби або каліцтва тимчасово втратили працездатність, на строк, який необхідний для її відновлення, а також вагітні жінки на період часу за 8 тижнів до і 8 тижнів після пологів (ст. 13). Таким чином, КЗпП 1918 р. встановлював залежність трудової правосуб'єктності від психофізичної здатності до праці. Однак у подальшому жоден із кодифікованих трудових законів не вводив вольовий критерій як умову трудової правосуб'єктності.

Діючий сьогодні Кодекс законів про працю України не містить вимог до психічного стану фізичної особи, яка наймається на роботу. Більше того, відповідно до ст. 5 Закону України «Про психіатричну допомогу» від 22.02.2000 р. № 1489-III держава гарантує встановлення обов'язкових квот робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях для працевлаштування інвалідів внаслідок психічного розладу в установленому законом порядку. Отже, сьогодні можна говорити лише про наявність

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 186— 187.

² Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — М., 1985. — С. 112.

одного критерію трудової правосуб'єктності працівника — вікового.

У загальній теорії права виділяють загальну, галузеву та спеціальну правосуб'єктність. Так, А. В. Венедиктов, виділяючи загальну та галузеву правосуб'єктність, наголошував на тому, що здатність бути носієм прав і обов'язків, що визнається законом за громадянином, у різних галузях правовідносин може бути визначена як його «загальна» правосуб'єктність, здатність бути носієм прав і обов'язків у певній галузі правовідносин — як його «галузева» правосуб'єктність: політична, адміністративна, цивільна, трудова і т. д.¹ С. С. Алексеев, вкладаючи аналогічний зміст у терміни «загальна правосуб'єктність» та «галузева правосуб'єктність» поряд з ними виділяє і спеціальну правосуб'єктність. На думку вченого спеціальна правосуб'єктність — це здатність особи бути учасником лише певного кола правовідносин у межах даної галузі права. Як приклад С. С. Алексеев вказує на те, що спеціальною правосуб'єктністю володіють юридичні особи в цивільному праві, органи державного управління і посадові особи — у рамках адміністративних правовідносин тощо².

Володіння спеціальною правосуб'єктністю є необхідним для вступу в певні трудові правовідносини. Так, національний законодавець, беручи до уваги особливості певних видів трудової діяльності, встановлює додаткові вимоги до трудової правосуб'єктності працівника. Це можуть бути вимоги щодо віку, освіти, стану здоров'я, стажу роботи, ділових та моральних якостей, фізичної та психологічної підготовки тощо.

Служба в правоохоронних органах є надзвичайно специфічним та відповідальним різновидом трудової діяльності, що визначає і особливе правове становище службовців цих органів серед інших категорій працівників. З огляду на зазначене до кандидатів на посади в правоохоронних органах ставляться підвищені вимоги. Насампе-

¹ Венедиктов А. В. О субъектах социалистических правоотношений // Советское государство и право. — 1955. — № 6. — С. 19.

² Алексеев С. С. Проблемы теории права. — Т. 1. — Свердловск, 1972. — С. 282— 283.

ред це вимога щодо належності до громадянства України. Відзначимо, що інститут громадянства виражає стійкий правовий зв'язок людини з певною державою шляхом його закріплення у відповідних правових нормах. Завдяки громадянству особа може вимагати від держави гарантій дотримання її прав і свобод, однак, з іншого боку, і держава завдяки громадянству має право вимагати виконання від громадянина певних обов'язків. Так, Закон України «Про громадянство України» від 18 січня 2001 р. № 2235-III визначає громадянство України як правовий зв'язок між фізичною особою і Україною, що знаходить свій прояв у їх взаємних правах та обов'язках, а громадянина України як фізичну особу, яка набула громадянство України в порядку, передбаченому законами України та міжнародними договорами України.

Вимога щодо належності до громадянства України встановлена для кандидатів на посади службовців усіх без виключення правоохоронних органів (ст. 7 Закону України «Про статус суддів» від 15.12.1992 р. № 2862-XII, ст. 46 Закону України «Про прокуратуру» від 05.11.1991 р. № 1789-XII, ст. 17 Закону України «Про міліцію» від 20.12.1990 р. № 565-XII, ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України» від 25.03.1992 р. № 2229-XII, ст. 16 Закону України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» від 04.03.1998 р. № 160/98-ВР, п. 3 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29.07.1991 р. № 114, п. 2 Інструкції про порядок організації та проведення роботи з добору та вивчення кандидатів для проходження військової служби за контрактом особами рядового, сержантського і старшинського складу в Державній прикордонній службі України, затвердженій наказом Адміністрації Державної прикордонної служби України від 18.05.2006 р. № 360).

Вважаю, що вищезазначена вимога до спеціальної трудової правосуб'єктності службовців правоохоронних органів є виправданою. Так, громадянство слугує гарантією необхідної лояльності особи до держави, особливо це важливо для правоохоронної сфери де має місце державна таємниця. Не менш важливими, з моєї точки зору, є культур-

ні, релігійні, мовні, світоглядні та ментальні особливості населення, які громадянин України знає краще, ніж іноземець.

Практика закордонних країн також свідчить переважно про аналогічний підхід. Наприклад, відповідно до ст. 14 Закону Польщі «Про прокуратуру» прокурором може бути призначена особа, яка має польське громадянство¹. Стаття 17 Закону Чеської Республіки «Про прокуратуру» встановлює, що прокурором може бути призначено громадянина Чеської Республіки². Вимоги щодо наявності громадянства у кандидата на посаду професійного судді ставляться законодавством більшості європейських країн (Іспанія, Німеччина, Італія тощо)³.

Відповідно до ст. 16 Закону Російської Федерації «Про федеральну службу безпеки» співробітником органів федеральної служби безпеки може бути громадянин Російської Федерації, що не має громадянства (підданства) іноземної держави. Стаття 19 Закону Російської Федерації «Про міліцію» передбачає, що на службу до міліції приймаються громадяни Російської Федерації. Стаття 4 Закону Російської Федерації «Про статус суддів у Російській Федерації» встановлює, що суддею може бути громадянин Російської Федерації. Відповідно до ст. 40-1 Закону Російської Федерації «Про прокуратуру Російської Федерації» прокурорами і слідчими можуть бути громадяни Російської Федерації.

У США до більшості поліцейських департаментів приймаються на службу тільки громадяни США; до кандидата в спеціальні агенти Федерального бюро розслідувань (ФБР) ставиться вимога володіння громадянством США або Північних Маріанських островів⁴. Вимогу щодо наявності громадянства у кандидатів на посади в поліції

¹ Мичко М. І. Прокуратура європейських держав постсоціалістичної системи . — Донецьк, 2001. — С. 149.

² Там само. — С. 311.

³ Шишкін В. І. Судові системи країн світу. — Кн. 2. — К., 2001. — С. 83, 224, 258.

⁴ Свон Р. Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России / под общ. ред. В. П. Сальникова. — СПб., 2000. — С. 109, 111.

вимагає законодавство Італії, Іспанії та Португалії¹. Разом з тим у Швеції тільки керівні посади у правоохоронних установах заміщуються громадянами країни. У Франції допускаються до участі в конкурсах на зайняття посад в апараті правоохоронних структур представники країн ЄС².

Національне законодавство до кандидатів на посади службовців правоохоронних органів ставить ще і вікові вимоги. Так, за загальним правилом, що міститься у ст. 7 Закону України «Про статус суддів», на посаду судді може бути рекомендований громадянин України не молодший двадцяти п'яти років. У той же час Закон встановлює диференційовані вікові вимоги залежно від рівня судового органу (суддею апеляційного суду може бути громадянин України, який досяг на день обрання 30 років, суддею вищого спеціалізованого суду — громадянин України, не молодший тридцяти років, суддею Верховного Суду України — громадянин України, який досяг на день обрання 35 років).

Закон України «Про прокуратуру» (ст. 46) також прямо встановлює вікові критерії прийняття на певні посади (на посади прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя та прирівняних до них прокурорів призначаються особи віком не молодше 30 років, на посади районних і міських прокурорів — віком не молодше 25 років). У той же час з огляду на загальну вимогу цієї статті: «прокурорами і слідчими можуть призначатися громадяни України, які мають вищу юридичну освіту» можна говорити про непрямої віковий критерій, а саме 21—23 роки.

Відповідно до п. 3 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, на службу в органи внутрішніх справ приймаються особи, які досягли 18-річного віку.

¹ Быков А. В. Основы кадровой политики в полиции и жандармерии отдельных западноевропейских стран // Вестник Московского университета МВД России. — 2008. — № 1. — С. 151.

² Бушкевич В. Н. Международно-правовой опыт обеспечения права граждан на службу в правоохранительных органах // Вестник Московского университета МВД России. — 2008. — № 2. — С. 183.

Слід зазначити, що, встановлюючи нижню вікову межу прийняття та посади суддів, прокурорсько-слідчих працівників, рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, національний законодавець не встановив її верхньої межі. Разом з тим Законом України «Про статус суддів» (ст. 15) встановлено граничний вік перебування на посаді судді — 65 років. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ (п. 7) встановлює такі вимоги до граничного віку перебування на службі: особи рядового і молодшого начальницького складу (чоловіки — 45 років, жінки — 40 років). Особи середнього і старшого начальницького складу — 45 років, полковники міліції та полковники внутрішньої служби — 50 років, генерал-майори міліції, генерал-майори внутрішньої служби, генерал-лейтенанти міліції та генерал-лейтенанти внутрішньої служби — 55 років, генерал-полковники внутрішньої служби — 60 років.

На мій погляд, вимоги до граничного віку перебування на службі можна розглядати як верхню межу прийняття на службу до правоохоронних органів.

Стосовно кандидатів на службу в інші правоохоронні органи національне законодавство в окремих випадках прямо закріплює як нижню, так і верхню вікову межу. Так, п. 10 Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, затверджене Указом Президента України від 27.12.2007 р. № 1262, прямо закріплює віковий критерій прийняття на службу за контрактом осіб рядового, сержантського і старшинського складу Служби безпеки України тільки жінок, які не мають військових звань офіцерського складу (від 18 до 40 років). Вже при прийнятті жінок на службу за контрактом осіб офіцерського складу Служби безпеки України встановлюється непрямий нижній віковий критерій, обумовлений необхідністю наявності вищої освіти та освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки не нижче бакалавра (20—22 роки) та прямий верхній критерій (40 років). Для чоловіків п. 10 Положення закріплює непрямі вікові критерії прийняття на службу. Мінімальним віком прийняття на службу за контрактом осіб рядового, сержантського і ста-

ршинського складу Служби безпеки України слід вважати 18-річний вік, а за контрактом осіб офіцерського складу Служби безпеки України — 20—22-річний вік. Вимоги до граничного віку перебування на військовій службі слід розглядати як верхню межу прийняття чоловіків на службу до Служби безпеки України. Відповідно до ст. 22 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» граничний вік перебування на військовій службі встановлюється: для військовослужбовців рядового, сержантського і старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом, — до 45 років; для військовослужбовців молодшого офіцерського складу — до 45 років; для військовослужбовців старшого офіцерського складу: майорів (капітанів 3 рангу), підполковників (капітанів 2 рангу) — до 50 років; полковників (капітанів 1 рангу) — до 55 років; для військовослужбовців вищого офіцерського складу — до 60 років.

Відповідно до п. 10 Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України, затвердженого Указом Президента України від 19.10.2007 р. № 982 мінімальний вік прийняття на службу за контрактом в Управління державної охорони України для чоловіків і жінок становить 18 років (на посади рядового, сержантського і старшинського складу). Верхня вікова межа прийняття на ці посади жінок, які не мають військових звань офіцерського складу, 40 років, чоловіків — 40—45 років. Виходячи з положень п. 10 Положення мінімальним віком прийняття чоловіків і жінок на службу за контрактом осіб офіцерського складу слід вважати 20—22-річний вік. Верхня межа для прийняття на службу жінок, які не перебувають на військовому обліку, становить 40 років. Вимоги до граничного віку перебування на військовій службі слід розглядати як верхню межу прийняття чоловіків на службу в Управління державної охорони України.

Згідно з п.п. 1.4 Інструкції про порядок організації та проведення роботи з добору та вивчення кандидатів для проходження військової служби за контрактом особами рядового, сержантського і старшинського складу в Держа-

вній прикордонній службі України, затвердженій наказом Адміністрації Державної прикордонної служби України від 18.05.2006 р. № 360 добір кандидатів на військову службу за контрактом для комплектування посад рядового, сержантського і старшинського складу здійснюється з числа: військовослужбовців строкової військової служби органів Державної прикордонної служби України; військовослужбовців строкової військової служби інших військових формувань та правоохоронних органів; громадян призовного віку, які мають вищу або професійно-технічну освіту; військовозобов'язаних та жінок, які не мають військових звань офіцерського складу. Виходячи із наведеного вище та керуючись ст. 20 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» мінімальний вік прийняття на службу за контрактом в Державну прикордонну службу України для чоловіків і жінок становить 18 років (на посади рядового, сержантського і старшинського складу). Верхня вікова межа прийняття на ці посади чоловіків і жінок, які не мають військових звань офіцерського складу, становить 40 років. Нижній віковий критерій прийняття на службу до Державної прикордонної служби України за контрактом осіб офіцерського складу обумовлюється наявністю вищої освіти, а верхній дорівнює граничному віку перебування на військовій службі, який встановлено ст. 22 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу».

У світовій практиці до кандидатів на посади у правоохоронних органах також ставляться вікові вимоги. Наприклад, Закон Польщі «Про прокуратуру» зайняття посади прокурора пов'язує з досягненням 26 років, Закон Чеської Республіки «Про прокуратуру» — 25 років¹. В Іспанії кандидатом на посаду судді може обиратися іспанський громадянин, який досяг 21 року. У Німеччині мінімальний вік для претендування на посаду судді у вищих федеральних судах — 35 років².

¹ Мичко М. І. Прокуратура європейських держав постсоціалістичної системи . — Донецьк, 2001. — С. 149, 311.

² Шишкін В. І. Судові системи країн світу. — Кн. 2. — К., 2001. — С. 224, 81.

Віковий стандарт для зарахування до поліції США має певні коливання від штату до штату. Так, мінімальний вік для прийняття на службу до поліцейського департаменту Нью-Йорка 21 рік, а максимальний — 29 років; Лос-Анджелеса відповідно — 21 і 34; Філадельфії — 19 і 35. Для прийняття у ФБР кандидати повинні мати вік від 23 до 35 років. Незважаючи на встановлення верхньої вікової межі, в США є випадки найму на роботу в поліцію осіб більш старших вікових груп¹. До поліції Німеччини приймаються особи у віці від 17 до 27 років². Мінімальний вік для зайняття посад у поліції Англії, Уельса і Північної Ірландії 18,5 років. У деяких службах встановлена верхня вікова межа від 29 до 45 років³. У Швеції ж забороняється вікова дискримінація при доборі кандидатів на правоохоронну службу; верхньої вікової межі як умови прийому на роботу не існує⁴.

Вважаючи цілком обґрунтованим запровадження додаткових вікових вимог до кандидатів на посади службовців правоохоронних органів, у той же час вважаю, що для окремих посад віковий критерій дещо занижений. Так, на моє переконання, особа у 25 років, яка нещодавно отримала вищу освіту і ще не має достатнього досвіду роботи на «юридичній стежі», не може належним чином виконувати завдання та функції судді. Крім цього, особа в такому молодому віці не володіє достатнім життєвим досвідом та не сприймається більшістю громадян як незалежний арбітр та захисник їхніх прав і свобод. З огляду на це і враховуючи згубні наслідки судових помилок для людини і держави, вважаю за необхідне встановити загальну вікову вимогу щодо прийняття на посаду судді — 30 років. Також вра-

¹ Джурканин Т., Негодченко А., Сергєвнин В. Кадровое обеспечение полиции США / под ред. А. В. Негодченко. — Х., 2003. — С. 135—136.

² Антонов И. П. Полиция Германии: история и современность. — М., 2000. — С. 99.

³ Полиция и юридическая система в Англии, Уэльсе и Северной Ирландии. — 2000. — С. 24.

⁴ Бушкевич В. Н. Международно-правовой опыт обеспечения права граждан на службу в правоохранительных органах // Вестник Московского университета МВД России. — 2008. — № 2. — С. 183.

жаю за доцільне збільшити на п'ять років й інші вікові критерії, передбачені ст. 7 Закону України «Про статус суддів».

Вищезазначене стосується також і вікових вимог до зайняття посад прокурорів. Так, відповідно до Закону України «Про прокуратуру», на прокурорів покладено низку надважливих правоохоронних функцій, зокрема прокурорський нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів Кабінетом Міністрів України, міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, органами державного і господарського управління та контролю, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими Радами, їх виконавчими органами, військовими частинами, політичними партіями, громадськими організаціями, масовими рухами, підприємствами, установами і організаціями, незалежно від форм власності, підпорядкованості та приналежності, посадовими особами та громадянами. Виконання цих функцій потребує великого життєвого та професійного досвіду, якого особа у 25 років об'єктивно не може мати. Отже, пропоную підвищити віковий ценз для зайняття посад прокурорів, передбачений ч. 3 ст. 46 Закону України «Про прокуратуру», на п'ять років.

До кандидатів на посади службовців правоохоронних органів ставляться підвищені вимоги і до вольового критерію. Так, згідно зі ст. 7 Закону України «Про статус суддів», не може бути суддею особа, обмежена у дієздатності або визнана недієздатною за рішенням суду. Інші досліджувані нормативно-правові акти такої вимоги не містять (Закони України «Про прокуратуру», «Про міліцію», «Про Службу безпеки України», «Про Державну прикордонну службу України», «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб», Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України, Інструкція про порядок організації та проведення роботи з добору та вивчення кандидатів для проходження військової служби за контрактом особами рядового, сер-

жантського і старшинського складу в Державній прикордонній службі України). Уявляється необхідним включити до вищезазначених нормативно-правових актів норму щодо неможливості прийняття на службу до зазначених органів осіб, обмежених у дієздатності або визнаних недієздатними за рішенням суду.

Для кандидатів на посади в певних правоохоронних органах встановлюються вимоги до стану здоров'я. Так, відповідно до ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України», до органів Служби безпеки України приймаються громадяни України, здатні за станом здоров'я ефективно виконувати службові обов'язки. Аналогічну норму закріплює ст. 17 Закону України «Про міліцію» та ст. 16 Закону України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб».

Більш чіткі вимоги до стану здоров'я кандидатів на посади в правоохоронних органах містяться у спеціальних відомчих нормативних актах. Так, відповідно до п.п. 2.1.1 Інструкції про порядок організації та проведення роботи з добору та вивчення кандидатів для проходження військової служби за контрактом особами рядового, сержантського і старшинського складу в Державній прикордонній службі України, затвердженій наказом Адміністрації Державної прикордонної служби України від 18.05.2006 р. № 360, кандидати, які добираються для проходження військової служби за контрактом у Державній прикордонній службі, повинні мати зріст не нижче 155 см, зір не менше 0,6 на кожне око без корекції при нормальному кольоровідчутті, слух на шепіт не менше як 6 м на кожне вухо, бути придатними за станом здоров'я до військової служби в Державній прикордонній службі України. Вимоги до стану здоров'я кандидатів на службу в Державній прикордонній службі України містяться в Положенні про проходження медичного огляду у Державній прикордонній службі України, затверджене наказом Адміністрації Державної прикордонної служби України від 06.05.2009 р. № 333.

Вимоги до стану здоров'я кандидатів на службу в органах внутрішніх справ встановлені наказом Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Положення

про діяльність військово-лікарської комісії та Порядку проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС» від 06.02.2001р. № 85. Відповідно до п.п. 1.13 Порядку проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС (Порядок) на всіх кандидатів на службу в органи внутрішніх справ до початку їх огляду військово-лікарською комісією, за їх згодою, запитуються детальні витяги з медичних карток амбулаторного хворого (медичних книжок) лікувально-профілактичних установ за місцем проживання, роботи, навчання або служби; витяги з історії хвороби, дані диспансерного обстеження і лікарського нагляду, висновки лікарів та інші медичні документи, що характеризують стан здоров'я не менш ніж за останні п'ять років; дані про обов'язкові профілактичні щеплення, а також відомості з психоневрологічних, наркологічних, протитуберкульозних диспансерів (за потреби — з венерологічних диспансерів та інших лікувальних установ), а щодо колишніх військовослужбовців, які звільнені зі служби не раніше за 1 рік, — витяги з медичних документів військових частин або медичну характеристику. За відсутності вказаних даних військово-лікарська експертиза не проводиться і експертне рішення не приймається.

Медичний огляд кандидатів на службу в органи внутрішніх справ здійснюється військово-лікарською комісією з обов'язковим обстеженням лікарями-спеціалістами: терапевтом, хірургом, невропатологом, отоларингологом, офтальмологом, дерматологом, стоматологом, фахівцями Центру психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору, які мають досвід роботи в лікувально-профілактичних установах і, як правило, мають кваліфікаційну категорію за відповідним фахом. Крім того, здійснюється рентгенологічне (флюорографічне) обстеження органів грудної клітки, аналіз крові, загальний аналіз сечі, обстеження на сифіліс (реакція Вассермана), вимірювання внутрішньоочного тиску особам у віці понад 40 років, електрокардіографія, психологічне обстеження, а при потре-

бі — інші функціональні та лабораторні обстеження (на ВІА-інфікованість та інше). За наявності показань особи, що проходять медичний огляд, направляються до лікарів: фтизіатра, ендокринолога, уролога, інших спеціалістів, а також на додаткові обстеження, необхідні для достовірної діагностики захворювання. Жінки в обов'язковому порядку обстежуються гінекологом.

Ступінь придатності до служби в органах внутрішніх справ визначається на підставі відповідних статей та граф Розкладу хвороб і фізичних вад (додаток 1 Порядку) з урахуванням Пояснень щодо застосування статей Розкладу хвороб і фізичних вад, що визначають ступінь придатності до служби в органах внутрішніх справ (додатки 2, 3 Порядку). Наприклад, кандидати на службу в органи внутрішніх справ, що проходять огляд за графою І, визнаються непридатними при наявності короткозорості чи далекозорості більше 6,0 Д або астигматизму будь-якого виду з різницею рефракції в двох основних меридіанах більше 3,0 Д. Гострота зору з корекцією має бути не нижче 0,6 на кожне око. Кандидати на службу, які проходять огляд за графою ІІ, можуть мати короткозорість чи далекозорість не більше 3,0 Д або астигматизм будь-якого виду не більше 2,0 Д при гостроті зору не нижче 0,6 на кожне око без корекції. Кандидати на службу за графою ІІІ визнаються непридатними до служби в органах внутрішніх справ, якщо ступінь аметропії на гіршому оці перевищує такі межі: короткозорість більше 10,0 Д чи далекозорість більше 6,0 Д; астигматизм будь-якого виду більше 4,5 Д. Гострота зору з корекцією — не нижче 0,6 на кожне око.

У закордонних країнах до стану здоров'я службовців правоохоронних органів також ставляться підвищені вимоги. Наприклад, у США проводиться ретельне медичне обстеження кандидатів на зайняття посад у поліції. Таке обстеження включає обстеження травної системи, крові, зубів, слуху, зору, опорно-рухового апарата, хребта, носоглотки, нервової системи, психічного здоров'я тощо. Особлива увага приділяється обстеженню зору, його нижня межа по-

винна бути не менш 80%¹. При відборі до поліції США широко використовується психологічне тестування, яке, як правило, здійснюється за одним з двох напрямків: виявлення психопатології у кандидата або виявлення у нього позитивних рис характеру. Психологи і психіатри використовують ряд тестів для оцінювання потенційних кандидатів: багатофазний персональний аналіз для Міннесоти, персональний аналіз для Каліфорнії — це найбільш популярні тести, що використовуються в США. Найбільш розповсюджені тести являють собою розгадування ляпок, складання фігур, речень². У США до 1990 р. діяли стандарти щодо ваги і зросту, яким повинен був відповідати кандидат на зайняття посади в поліції. Сьогодні розповсюдженою є практика внесення до контрактів про службу в поліції вимог щодо непаління службовців.

Серед мінімальних вимог до кандидатів у спеціальні агенти ФБР є медичний огляд, зокрема щодо слуху і колірного зору. Так, показник зору без окулярів повинен становити як мінімум 20/200, і 20/20-20/40 — в окулярах³.

Вважаю, що вимоги до стану здоров'я кандидатів на посади службовців правоохоронних органів є цілком справедливими, оскільки службовці правоохоронних органів, виконуючи свої посадові обов'язки, доволі часто зазнають емоційних та фізичних перевантажень, долають психологічний і фізичний опір правопорушників, нерідко працюють за несприятливих погодних умов, у нічний час, у вихідні та святкові дні.

Відсутність у Законах України «Про статус суддів» та «Про прокуратуру» вимог до стану здоров'я кандидатів на посади суддів та прокурорсько-слідчих працівників, на мій погляд, є прогалиною національного законодавства, що викликано недооцінкою даного фактору для ефективної дія-

¹ Свон Р. Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России / под общ. ред. В. П. Сальникова. — СПб., 2000. — С. 110.

² Чарльз М. Т. Профессиональная подготовка сотрудников полиции (милиции) США и России / под общ. ред. В. П. Сальникова. — СПб., 2000. — С. 65.

³ Свон Р. Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России / под общ. ред. В. П. Сальникова. — СПб., 2000. — С. 111.

льності зазначених категорій службовців. Також даний факт свідчить про непослідовність національного законодавця, який для кандидатів на посади слідчих Служби безпеки України та органів внутрішніх справ встановив вимоги до стану здоров'я в законах, які закріплюють правовий статус зазначених органів, а для слідчих прокуратури — ні. З огляду на вищезазначене пропоную доповнити Закони України «Про статус суддів» та «Про прокуратуру» вимогою до стану здоров'я кандидатів на посади суддів, прокурорів та слідчих прокуратури. Уявляється доцільним скористатися закордонним досвідом щодо внесення до контрактів про службу в правоохоронних органах вимог щодо непаління службовців.

Ще однією вимогою до кандидатів на посади службовців правоохоронних органів є рівень освіти. Так, загальною вимогою до осіб, що претендують на зайняття посади судді, є наявність вищої юридичної освіти (ст. 7 Закону України «Про статус суддів»). Зайняття посади прокурора або слідчого прокуратури також неможливе без наявності у особи вищої юридичної освіти (ст. 46 Закону України «Про прокуратуру»). Відповідно до п. 6 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ посади середнього, старшого і вищого начальницького складу органів внутрішніх справ комплектуються особами, які мають вищу або спеціальну середню освіту. Відповідно до п. 10 Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України мінімальним рівнем освіти для зайняття посад рядового, сержантського і старшинського складу Служби безпеки України є повна загальна середня освіта, але в окремих випадках встановлюється необхідність наявності вищої або професійно-технічної освіти. Для зайняття посад офіцерського складу Служби безпеки України, як правило, встановлюється необхідність наявності вищої освіти за освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки не нижче бакалавра, що відповідає профілю службової діяльності.

Пункт 10 Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління

державної охорони України переважно не встановлює вимог щодо мінімального рівня освіти кандидата на посади рядового, сержантського і старшинського складу, однак в окремих випадках встановлюється необхідність наявності вищої або професійно-технічної освіти. Для зайняття посад офіцерського складу Управління державної охорони України здебільшого встановлюється необхідність наявності вищої освіти за освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки не нижче бакалавра, що відповідає профілю службової діяльності.

Відповідно до п.п. 2.1.3 Інструкції про порядок організації та проведення роботи з добору та вивчення кандидатів для проходження військової служби за контрактом особами рядового, сержантського і старшинського складу в Державній прикордонній службі України кандидати, які добираються для проходження військової служби за контрактом у Державній прикордонній службі, повинні мати повну середню, вищу або професійно-технічну освіту; мати кваліфікацію, що споріднена або відповідає військово-обліковій спеціальності за посадою, на яку планується призначення для проходження військової служби за контрактом; мати військово-облікову спеціальність, отриману під час проходження строкової військової служби, що відповідає профілю службової діяльності за посадою, на яку планується призначення для проходження військової служби за контрактом; мати вищу або професійно-технічну освіту — для громадян призовного віку, які виявили бажання проходити військову службу за контрактом без проходження строкової військової служби.

Подібна практика існує і за кордоном. Так, у більшості країн наявність юридичної освіти є однією з вимог до осіб, які претендують на зайняття посад професійних суддів та прокурорів. Наприклад, відповідно до ст. 14 Закону Польщі «Про прокуратуру» прокурором може бути призначена особа, яка закінчила юридичний факультет університету. Стаття 17 Закону Чеської Республіки «Про прокуратуру» закріплює, що прокурором може бути призначена осо-

ба, яка отримала вищу юридичну освіту¹. Закон ФРН «Про суддів» зайняття посади професійного судді пов'язує з наявністю юридичної освіти².

У більшості поліцейських департаментів США мінімальним стандартом прийняття на службу є наявність диплома про середню освіту³. Наявність середньої освіти вимагається при вступі до поліції багатьох європейських країн (Німеччина, Нідерланди, Росія, Франція тощо).

Кандидати в спеціальні агенти ФБР повинні задовольняти одній з чотирьох наступних вимог: 1) мати ступінь в галузі права; 2) мати диплом бухгалтера, отриманий у чотирирічному коледжі, що має акредитацію; 3) мати диплом чотирирічного коледжу і вільно володіти іноземною мовою, у якій має потребу дана особа; 4) мати магістерський ступінь в галузі комп'ютерної техніки зі спеціалізацією у сфері програмування або магістерський ступінь з математики, фізики, інженерії, управління, або управління бізнесом, операційних досліджень, управління науковою діяльністю⁴.

Службовці правоохоронних органів покликані виконувати державні функції із захисту прав і свобод громадян, забезпечення громадського порядку, виявлення, запобігання, припинення, розкриття і розслідування злочинів і інших правопорушень на професійній основі. Вбачається, що особисті якості і здібності конкретного службовця значною мірою впливають на процес здійснення ним своїх посадових повноважень. Так, службовці правоохоронних органів повинні володіти підвищеною працездатністю, гарною загальною та вибірковою пам'яттю, увагою, розвиненим мисленням та уявою, високим рівнем емоційної стійкості, що проявляється в умінні працювати в екстремальних ситуаціях, здатністю в умовах перевантажень самос-

¹ Мичко М. І. Прокуратура європейських держав постсоціалістичної системи. — Донецьк, 2001. — С. 149—311.

² Шишкін В. І. Судові системи країн світу. — Кн. 2. — К., 2001. — С. 31—33.

³ Джурканин Т., Негодченко А., Сергєвнин В. Кадровое обеспечение полиции США / под ред. А. В. Негодченко. — Х., 2003. — С. 134.

⁴ Свон Р. Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России / под общ. ред. В. П. Сальникова. — СПб., 2000. — С. 112.

тійно і швидко приймати доцільні і ефективні рішення та здійснювати їх тощо. Крім того, особа, яка працює в правоохоронному органі, повинна бути моральною та своїми діями підтримувати авторитет державного органу на належному рівні. Так, відповідно до ст. 5 Закону України «Про державну службу», державний службовець повинен сумлінно виконувати свої службові обов'язки; шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися високої культури спілкування; не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця.

Цими обставинами обумовлений і характер спеціальних вимог до якостей і здібностей кандидатів на посади службовців правоохоронних органів. Так, ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України» закріплює, що особи, які претендують зайняти посади в Службі безпеки України, повинні бути здатними за діловими та моральними якостями ефективно виконувати службові обов'язки. Подібну норму містить ст. 46 Закону України «Про прокуратуру» і ст. 16 Закону України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб». Пункт 3 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ містить вимогу щодо особистих якостей кандидата на службу в органи внутрішніх справ, а ст. 17 Закону України «Про міліцію» — щодо особистих, ділових і моральних якостей. Відповідно до п.п. 1.3 Інструкції про порядок організації та проведення роботи з добору та вивчення кандидатів для проходження військової служби за контрактом особами рядового, сержантського і старшинського складу в Державній прикордонній службі України метою проведення заходів з добору кандидатів на військову службу за контрактом є всебічне вивчення моральних, ділових, фізичних, розумових, професійних та інших особистих якостей, соціальної поведінки та мотивації кандидатів для визначення їх придатності до проходження військової служби за контрактом у Державній прикордонній службі України.

Важливою вимогою до трудової правосуб'єктності службовців правоохоронних органів є відсутність судимості. Так, відповідно до ст. 7 Закону України «Про статус суддів», не може бути суддею особа, яка має судимість. Стаття 46 Закону України «Про прокуратуру» встановлює, що не можуть бути прийняті на посаду прокурора або слідчого прокуратури особи, які були засуджені за вчинення злочину, за винятком реабілітованих. Згідно зі ст. 17 Закону України «Про міліцію» не можуть бути прийняті на службу до міліції особи, які раніше засуджувались за вчинення злочину. Стаття 16 Закону України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» встановлює, що не може бути прийнятий на службу (роботу) в Управління державної охорони України громадянин, який має судимість за вчинення умисного злочину, якщо цю судимість не погашено і не знято у встановленому законом порядку. Відповідно до п.п. 2.8 Інструкції про порядок організації та проведення роботи з добору та вивчення кандидатів для проходження військової служби за контрактом особами рядового, сержантського і старшинського складу в Державній прикордонній службі України не підлягають прийняттю на військову службу за контрактом на посади рядового, сержантського і старшинського складу громадяни України, які притягувались до кримінальної відповідальності, були засуджені судом (з позбавленням волі, з обмеженням волі, з триманням у дисциплінарному батальйоні військовослужбовців, до виправних робіт, до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, до арешту (крім військовослужбовців, які відбували арешт на гауптвахті); перебувають на обліку в органах внутрішніх справ у зв'язку зі скоєнням правопорушень; щодо яких проводиться досудове слідство або справа яких розглядається судом. У той же час Закон України «Про Службу безпеки України» та Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України такої вимоги не містить.

Зважаючи на характер і умови служби службовців правоохоронних органів та їх правовий статус, відмова в прийнятті на службу з причини наявності судимості

є обґрунтованою і законною, оскільки особа, що вчинила злочин, не повинна судити про кримінальну караність діянь інших.

Кандидати на посади службовців правоохоронних органів повинні мати бездоганне минуле, добру репутацію, добропорядне, лояльне в правовому та моральному відношенні оточення (родичів, близьких та знайомих). Так, необхідність підвищених вимог до способу життя (у тому числі і в минулому), поведінки службовця у позаробочий час пояснюється, передусім, тим, що службовці правоохоронних органів, оцінюючи вчинки інших людей на предмет відповідності їх нормам права і моралі, самі повинні бути зразком дотримання цих норм як на робочому місці, так і в позаробочий час. Доцільність існування обмежень, які пов'язані з наявністю судимості у близьких родичів та асоціальних міжособистісних зв'язків у кандидата, обумовлюється неминучістю, за наявності деяких умов (наприклад, спільного мешкання), негативного впливу цих факторів на особистість та поведінку кандидата. Разом з цим існує необхідність у застосуванні індивідуального підходу до кожного конкретного випадку. Наприклад, наявність судимості у близького родича за скоєння певної дорожньо-транспортної пригоди уявляється такою, що не може заважати прийняттю на службу до правоохоронних органів.

Перевірка відповідності кандидата вимогам, які ставляться до його способу життя та оточення, здійснюється з використанням таких методів оперативно-розшукової діяльності, як перевірка за оперативними обліками органів внутрішніх справ, Служби безпеки України, податкової міліції, оперативна установка за місцем проживання тощо.

У США та більшості країн Європи для дослідження минулого кандидата на службу в правоохоронних органах використовують спеціальну перевірку і поліграф. Наприклад, спеціальна перевірка кандидата на службу до поліції проводиться поліцейськими департаментами шляхом аналізу документованої інформації й опитувань осіб, що мають тією або іншою мірою відношення до кандидата. Важливе значення в ході перевірки приділяється інформації, що міститься в поліцейських обліках та свідченнях сусідів. У США прийнято опитувати не менше чотирьох сусідів для

одержання більш об'єктивної інформації. У ході спеціальної перевірки поліцейський департамент запитує інформацію з освітніх установ та від роботодавців. Особлива увага приділяється перевірці родини заявника, зокрема звертається увага на наявність таких родичів або груп родичів, що можуть негативно впливати на службову діяльність кандидата в поліцейському департаменті або втягувати його в протиправну діяльність. У ході спеціальної перевірки одержують додаткову інформацію щодо вживання алкоголю, наркотиків, уподобань у сексуальному поведженні, фінансового становища тощо¹. Перевірка на поліграфі являє собою окрему стадію вивчення минулого. Поліграф націлений на з'ясування інформації, яку не можна одержати іншими способами вивчення минулого кандидата. Наприклад, з'ясування недавніх подій або інформації, якою володіє тільки заявник. Поліграф дозволяє роботодавцю одержати інформацію про поведінку і характер заявника. Він використовується для перевірки відповідей та інформації в заяві, перевірки кримінального минулого, визначення проблем, що виникали на попередньому місці роботи, перевірки моральних якостей².

У Великобританії добір суддів проводить спеціальна комісія з питань суддівських призначень. Ця комісія є незалежною установою, яку було створено в квітні 2006 р. відповідно до Акта про конституційну реформу 2005 р. Вона поступово перебирає функцію суддівських призначень від лорда-канцлера. Членами комісії є судді, практикуючі юристи та пересічні громадяни. У процесі розгляду заяв на зайняття суддівських посад комісія надсилає запити до поліції, професійних органів, податкової інспекції щодо перевірки кандидата. Неподання в заяві інформації, яку буде згодом виявлено уповноваженими установами, може розцінюватися як спроба ввести в оману й спричинити зупинення розгляду заяви кандидата на суддівську посаду³.

¹ Джурканин Т., Негодченко А., Сергевнин В. Кадровое обеспечение полиции США / под ред. А. В. Негодченко. — Х., 2003. — С. 147—148.

² Чарльз М. Т. Профессиональная подготовка сотрудников полиции (милиции) США и России / под общ. ред. В. П. Сальникова. — СПб., 2000. — С. 63—64.

³ Бігун С. Добір кандидатів і кваліфікація суддів у Великій Британії // Юридична газета. — 2006. — № 23. — С. 22.

Кандидат на посаду судді у Великобританії, крім ділових якостей, що свідчать про його потенційну можливість виконувати обов'язки судді, повинен відповідати формальним вимогам моралі. Наприклад, зовсім недавно розлучення перестало бути перешкодою для призначення, однак якщо причиною розлучення було погане або жорстоке ставлення кандидата до членів родини, він не одержить посади судді¹. Будь-яка судимість з наступним ув'язненням на будь-який строк визнається дискваліфікаційною обставиною призначення. Лише за виняткових обставин Комісія може розглядати заяви осіб, які відбули строк ув'язнення. Судимість за вчинення будь-якого злочину без відбування покарання також дискваліфікує заявника від розгляду його заяви на суддівську посаду. В той же час правопорушення, спричинене окремим випадком нерозсудливості, може не братися до уваги, якщо поведінка мала місце більше 20 років тому; можуть не братися до уваги окремі випадки «незначних судимостей» 10-річної давності; окремі правопорушення, зокрема порушення правил паркування взагалі не береться до уваги².

Вважаю за доцільне використати позитивний досвід закордонних країн щодо застосування поліграфа при прийнятті на службу до правоохоронних органів України.

Національне законодавство встановлює вимоги до рівня фізичної підготовки кандидатів на посади службовців певних правоохоронних органів. Це, передусім, пов'язано з тим, що завдання, які виконують службовці правоохоронних органів, нерідко супроводжуються силовим протистоянням з правопорушниками або погонею за ними. Відомі факти, коли погана фізична форма була однією з причин поранення службовців правоохоронних органів та навіть їх загибелі під час виконання посадових обов'язків.

Вимоги щодо рівня фізичної підготовки кандидатів на посади службовців правоохоронних органів встановлюю-

¹ Апарова Т. В. Суды и судебный процесс Великобритании. Англия, Уэльс, Шотландия. — М., 1996. — С. 30—31.

² Бігун С. Добір кандидатів і кваліфікація суддів у Великій Британії // Юридична газета. — 2006. — № 23. — С. 22.

ються у відомчих нормативно-правових актах. Наприклад, вимоги щодо рівня фізичної підготовки кандидатів на службу в органах внутрішніх справ встановлені Настановою з фізичної підготовки рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України, затвердженою наказом МВС України від 25.11.2003 р. № 1444. Відповідно до Настанови перевірка фізичної підготовки громадян при підборі їх на службу в ОВС України на посади рядового і начальницького складу здійснюється працівниками апаратів професійної підготовки ГУМВС, УМВС, УМВСТ. Перевірка фізичної підготовки кандидатів на навчання на денному відділенні навчальних закладів МВС України здійснюється у два етапи: при оформленні особової справи працівниками апаратів професійної підготовки ГУМВС, УМВС, УМВСТ; під час складання вступного іспиту в навчальному закладі. Додаток 7 «Нормативи фізичної підготовленості кандидатів на навчання до навчальних закладів МВС України» Настанови закріплює такі нормативи: чоловіки: біг 100 м (с) — 13,3 — відмінно, 13,8 — добре, 14,3 — задовільно; біг 1000 м (хв) — 3,20 — відмінно, 3,30 — добре, 3,40 — задовільно; підтягування (разів) — 15 — відмінно, 13 — добре, 11 — задовільно; жінки: біг 100 м (с) — 14,9 — відмінно, 15,7 — добре, 16,5 — задовільно; біг 1000 м (хв) — 3,40 — відмінно, 4,00 — добре, 4,30 — задовільно; згинання-розгинання рук в упорі лежачи (разів) — 23 — відмінно, 18 — добре, 14 — задовільно. При виконанні трьох вправ виставляється оцінка «відмінно», якщо отримані 5,5,5; 5,5,4; «добре» — 5,4,4; 4,4,4; 5,5,3; 5,4,3; 4,4,3; «задовільно» — 5,3,3; 4,3,3; 3,3,3. В усіх інших випадках виставляється оцінка «незадовільно». Кандидатам на службу в органи внутрішніх справ та навчання, які виконали нормативи із загальної фізичної підготовки на підсумкову оцінку «незадовільно», відмовляється в прийнятті на службу та складанні подальших вступних іспитів.

Спеціальні вимоги до рівня фізичної підготовки кандидатів на посади судді, прокурора, слідчого прокуратури національне законодавство не встановлює.

Для кандидатів на посади службовців деяких правоохоронних органів встановлюються вимоги щодо стажу ро-

боти. Так, ст. 46 Закону України «Про прокуратуру» встановлює загальне правило, згідно з яким особи, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю, проходять в органах прокуратури стажування строком до одного року. На посади прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя та прирівняних до них прокурорів призначаються особи, які мають стаж роботи в органах прокуратури або на судових посадах не менше семи років; на посади районних і міських прокурорів — стаж роботи в органах прокуратури або на судових посадах не менше трьох років. Відповідно до ст. 7 Закону України «Про статус суддів» для зайняття посади судді є необхідним стаж роботи в галузі права не менш як три роки: судді апеляційного суду — не менш як п'ять років, у тому числі не менш як три роки на посаді судді; судді вищого спеціалізованого суду — не менш як сім років, у тому числі не менш як п'ять років на посаді судді; судді Верховного Суду України — не менш як десять років, у тому числі не менш як п'ять років на посаді судді.

До вищезазначених категорій правоохоронців у закордонних країнах також ставляться вимоги щодо стажу роботи. Так, у Польщі прокурором може бути призначена особа, яка працювала як прокурорський або судовий асесор не менше року. В Хорватії прокурором або заступником прокурора районної прокуратури може бути призначений громадянин, який виконує функції працівника прокуратури, адвокатури, судового виконавця або радника, що склав необхідний іспит, або особа, яка працює після складеного юридичного іспиту не менше двох років. Прокурором або заступником прокурора обласної або військової прокуратури може бути призначений громадянин, що працює після складеного юридичного іспиту не менше трьох років прокурором, заступником прокурора, суддею, адвокатом, громадським захисником або заступником громадського захисника, або не менше шести років суддею з кримінальних правопорушень, радником прокуратури, або не менше десяти років на інших посадах у прокуратурі. Заступником Головного прокурора в державній прокуратурі Республіки Хорватія може бути призначена особа,

що після складеного юридичного іспиту працювала не менше шести років на посаді прокурора або заступника прокурора, судді, адвоката, громадського захисника, або заступника громадського захисника або не менше дванадцяти років на посаді судді Республіканського віча з кримінальних правопорушень, судового або вищого судового радника у Верховному суді Республіки Хорватія або державній прокуратурі Республіки Хорватія, а також на посаді доцента або професора юридичного факультету. Головним прокурором Республіки Хорватія може бути призначений громадянин, що після складеного юридичного іспиту пропрацював не менше дванадцяти років прокурором або заступником прокурора в обласній або військовій прокуратурі, заступником прокурора в державній прокуратурі Республіки Хорватія, районним прокурором або заступником районного прокурора, суддею обласного, військового, торговельного суду, адвокатом або громадським спостерігачем, або особа, що працює не менше п'ятнадцяти років на інших юридичних посадах, а також інші юридичні фахівці, чия попередня робота гарантує успішне виконання обов'язків на даній посаді¹.

Відповідно до ст. 4 Закону Російської Федерації «Про статус суддів у Російській Федерації» суддею Конституційного Суду Російської Федерації може бути громадянин, який має стаж роботи з юридичної спеціальності не менше 15 років; суддею Верховного Суду Російської Федерації, Вищого Арбітражного Суду Російської Федерації — стаж роботи з юридичної спеціальності не менше 10 років; суддею верховного суду республіки, крайового, обласного суду, суду міста федерального значення, суду автономної області, суду автономного округу, окружного (флотського) військового суду, федерального арбітражного суду округу, арбітражного апеляційного суду — стаж роботи з юридичної спеціальності не менше 7 років; суддею арбітражного суду суб'єкта Російської Федерації, конституційного (стату-

¹ Мичко М. І. Прокуратура європейських держав постсоціалістичної системи . — Донецьк, 2001. — С. 149, 284—285.

тного) суду суб'єкта Російської Федерації, районного суду, гарнізонного військового суду, а також мировим суддею — стаж роботи з юридичної спеціальності не менше 5 років.

Національне законодавство закріплює низку обставин, що характеризують особистість, які є несумісними із заняттям посади в правоохоронних органах. По-перше, це членство в політичних партіях. Так, відповідно до ст. 5 Закону України «Про статус суддів», суддя не може належати до політичних партій та брати участь у будь-якій політичній діяльності. Стаття 6 Закону України «Про прокуратуру» забороняє працівникам прокуратури належати до будь-яких політичних партій чи рухів. Відповідно до ст. 18 Закону України «Про міліцію» працівники міліції не можуть бути членами політичних партій, рухів та інших громадських об'єднань, що мають політичну мету. Стаття 6 Закону України «Про Службу безпеки України» закріплює, що діяльність партій, рухів та інших громадських об'єднань, що мають політичні цілі, в Службі безпеки України забороняється. На період служби членство службовців Служби безпеки України у таких об'єднаннях зупиняється. Відповідно до ст. 16 Закону України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» службовці Управління державної охорони України не мають права перебувати в політичних партіях. Стаття 15 Закону України «Про Державну прикордонну службу України» передбачає, що службовці Державної прикордонної служби України на період служби зупиняють членство в політичних партіях.

Отже, якщо службовці правоохоронних органів не можуть бути членами політичних партій, рухів та інших громадських об'єднань, що мають політичну мету, то природно, що членство в зазначених організаціях є перепорою для зайняття посад у правоохоронних органах.

Вважаю, що таке обмеження є обґрунтованим, оскільки виводить правоохоронні органи з-під впливу політичних лідерів та відповідає цілям побудови правової держави в Україні, а також сприяє об'єктивному, неупередженому виконанню службовцями правоохоронних органів своїх посадових обов'язків. Отже, незважаючи на положення ст. ст. 2-1, 25 КЗпП України, згідно з яким держава забезпе-

чує рівність трудових прав незалежно від політичних поглядів та при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну приналежність, вважаю положення спеціального законодавства вірним і законним. Додатковим аргументом на користь цього служить закордонний досвід встановлення таких вимог. Так, окремі країни навіть передбачили у власних конституціях вимоги щодо обмеження участі службовців правоохоронних органів у політичній діяльності. Наприклад, ст. 98 Конституції Італії закріплює, що стосовно суддів, кадрових військових дійсної служби, посадових осіб і агентів поліції закон може установити обмеження їх права перебувати в політичних партіях. Стаття 29 Конституції Республіки Греція встановлює заборону для всіх суддів, усіх військовослужбовців, усіх службовців органів державної безпеки, а також для державних службовців проводити маніфестації у будь-якій формі в підтримку політичних партій. Рівною мірою забороняється будь-яка діяльність на користь політичних партій для службовців органів юридичних осіб публічного права, державних підприємств і органів місцевого самоврядування. Відповідно до ст. 127 Конституції Іспанії судді і магістрати, що знаходяться на службі, а також прокурори не можуть перебувати в політичних партіях.

По-друге, це обмеження спільної роботи близьких родичів. Так, відповідно до п. 40 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, особам рядового і начальницького складу, які є між собою близькими родичами або свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також брати, сестри, батьки і діти подружжя), не дозволяється проходити службу в одному й тому ж органі внутрішніх справ, якщо їх служба пов'язана з безпосередньою підлеглистю або підконтрольністю одного з них іншому. Аналогічні вимоги встановлює п. 43 Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, п. 34 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України, п. 42 Положення про проходження війсь-

кової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України.

Безперечно встановлення зазначеного обмеження є також правильним і підтримується мною.

Для зайняття посад в окремих правоохоронних органах передбачені також інші вимоги. Наприклад, для кандидатів на посади суддів обов'язковою є вимога щодо проживання в Україні не менш як десять років та володіння державною мовою.

Переконаний, що зазначені вимоги доцільно закріпити як обов'язкові і для кандидатів на посади в інші правоохоронні органи. Також є доцільним запровадити для кандидатів на посади службовців всіх правоохоронних органів надання відомостей про доходи та зобов'язання фінансового характеру, а також відомостей про належні їм та членам їхніх сімей нерухоме та цінне рухоме майно, вклади у банках і цінні папери.

Таким чином, під правосуб'єктністю службовців правоохоронних органів необхідно розуміти обумовлену особливостями трудової функції сукупність вимог до якостей, властивостей і здібностей особи, визнаних державою шляхом законодавчого закріплення як обов'язкових умов для зайняття певної посади в правоохоронних органах.

Невідповідність кандидата на посаду службовця певного правоохоронного органу хоча б одній із законодавчо встановлених для службовців цього органу вимог тягне за собою відмову в прийнятті його на службу.

3.3. Правоохоронні органи як роботодавці

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 літературі¹. З огляду на вказане уявляється зайвим ще раз наводити аргументи на користь використання саме цього терміна. У той же час існує необхідність визначитися, кого слід вважати роботодавцем в досліджуваних у цій роботі відносинах, оскільки в теорії трудового права немає однозначності щодо зазначеного питання. Так, Є. Б. Хохлов зазначає, що держава не може діяти інакше, як за допомогою праці своїх агентів. Таким чином, трудове відношення за участю держави і його агента — державного чиновника характеризується істотною специфікою порівняно з трудовим відношенням, що опосередковує найману працю. І справа не тільки в тому, що у сфері державної служби існує дуже специфічний ринок праці (тому що тут діє єдиний «покупець» — сама держава); головне полягає у тому, що ступінь свободи кожного учасника розглянутого трудового відношення істотно менше, ніж в учасників звичайного відношення найманої праці². Л. О. Чиканова вважає, що, поступаючи на державну службу, громадянин вступає в службове правовідношення з державою. Держава залишається стороною цього службового правовідношення протягом його існування, незалежно від того, чи заміщає службовець у той або інший проміжок часу посаду в державному органі³.

П. Д. Пилипенко на стор. 171 монографії «Проблеми теорії трудового права» зазначає: «усіх роботодавців, які мають трудову правосуб'єктність... можна поділити на окремі групи: роботодавці-фізичні особи; роботодавці-юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб;

¹ Див. докладніше: Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. — Л., 1999. — С. 160—164; Лушников А. М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2005. — С. 222—226; Середа О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2004. — С. 15—23.

² Маврин С. П., Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. Трудовое право России. — СПб., 2005. — С. 156.

³ Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика: дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2005. — С. 103.

роботодавці-державні органи». Однак вже на стор. 182 вчений зауважує, що державні службовці, судді, прокурорські працівники перебувають у трудових правовідносинах не з державними органами, а з юридичними особами, які стоять за цими органами¹. З точки 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 цілому².

На думку В. Воловика, роботодавцем в даному разі 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 орган³.

Вважаю, 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 в штат правоохоронного органу.

У той же час визнання правоохоронного органу суб'єктом трудових правовідносин не спростовує саму ідею про служіння службовця правоохоронного органу державі як такої. Так, кожен правоохоронний орган уповноваже-

¹ Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. — Л., 1999.

² Лушников А. М., Лушнікова М. В. Курс трудового права. — Т. 1. — М., 2003. — С. 251.

³ Воловик В. Про трудовий статус державних службовців // Право України. — 1997. — № 1. — С. 64.

ний здійснювати суворо визначені завдання і функції держави. Задля цього держава наділяє свої 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.

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 вказане 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 якістю¹.

Взагалі ж проблема трудової правосуб'єктності роботодавця є однією з найдискусійніших у теорії трудового права. Вчені-трудовики радянської доби зосереджували свою увагу переважно на трудовій правосуб'єктності соціалістичних підприємств, установ, організацій. Так, М. Г. Александров відзначав, що «роботодавча» правоздатність юридичних осіб полягає у визнаній 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 комплексу². М. П. Карпушин вказував на те, 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 відповідальність³. На переконання О. В. Смирно-

¹ Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. — М., 1972. — С. 167.

² Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 203.

³ Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1958. — С. 91–93.

ва, 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) мати 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 правом¹. 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 створене². Б. К. Бегічев до ознак трудової правосуб'єктності соціалістичних організацій відносив: 1) прийняття на роботу, розміщення і звільнення кадрів; 2) організацію і управління процесами праці; 3) наявність фонду заробітної плати для розрахунку з робітниками та службовцями³. Ю. П. Орловський зазначав, що підприємство, щоб бути суб'єктом трудового правовідношення, мати трудову правосуб'єктність, повинне характеризуватися наступними ознаками: 1) правом формування колективу, правом самостійного прийняття на роботу; 2) правом мати фонд заробітної плати і самостійно їм розпоряджатися; 3) дисциплінарними правомочностями⁴.

Сучасні дослідники трудової правосуб'єктності роботодавця також неодностайні у висновках щодо її ознак.

¹ Смирнов О. В. Государственное производственное предприятие как субъект трудового права // Советское государство и право. — 1971. — № 2. — С. 23.

² Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1977. — С. 262.

³ Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — М., 1985. — С. 114.

⁴ Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 273.

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 сторін¹. 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)².

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 розкладу для управлінського й обслуговуючого персоналу³. М. П. Карпушин вказував на те, 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)⁴. На думку А. М. Лушнікова, умовою виникнення і припинення роботодавчої правосуб'єктності є наявність цивільної правосуб'єктності в повному обсязі і реєстрація як платника соціального податку⁵.

Виходячи із сучасного національного законодавства слід констатувати, що можливість юридичної особи бути суб'єктом трудових правовідносин виникає з моменту

¹ Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. — Л., 1999. — С. 166—170.

² Маврин С. П., Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. Трудовое право России. — СПб., 2005. — С. 55.

³ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 204.

⁴ Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1958. — С. 93—94.

⁵ Лушников А. М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: дис. ... д-ра юрид. наук.— М., 2005. — С. 229.

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 правосуб'єктністю 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 розклад і фонд заробітної плати без сумніву важливі категорії, які визначають рамки діяльності юридичної особи. Однак затвердження штатного розкладу і фонду заробітної плати, як правило, здійснюється після державної реєстрації (акта створення). Відсутність затвердженого штатного розкладу не є перешкодою для прийняття працівників на роботу. І якщо людину прийняли на роботу в організацію, яка не мала штатного розкладу або фонду заробітної плати, то в цьому випадку вона може розраховувати на задоволення претензій щодо оплати праці за рахунок статутного капіталу організації чи іншого її майна.

Доволі непереконливою є позиція А. М. Лушнікова, згідно з якою однією з умов виникнення роботодавчої правосуб'єктності вчений вважає реєстрацію як платника соціального податку. Так, відповідно до ст. 26 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», 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 із реєстрації юридичної особи як платника внесків у пенсійний і соціальні фонди здійснюються після державної реєстрації. Це жодним чином не відтерміновує 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, але і 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 виходячи з різниці у змісті трудового і цивільного статусу юридичної особи, трудову правосуб'єктність юридичних осіб не слід повністю ототожнювати з їх цивільною правосуб'єктністю. Як справедливо вказує О. В. Смирнов, якщо ознаки трудової правосуб'єктності характеризують організації 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 праці¹.

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 покладуються. 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 України «Про судоустрій України» завданням суду є забезпечення захисту гарантованих Конституцією України та

¹ Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. — М., 1996. — С. 68.

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» 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» 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 організа-

ціям 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» на Службу безпеки України покладається у межах визначеної законодавством компетенції 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 попередження, 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» 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; охорони 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» на Державну прикордонну службу України покладаються завдання щодо забезпечення недоторканності державного кордону та охорони суверен-

них 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 оперативно-розшукової діяльності в інтересах забезпечення захисту державного кордону України згідно із законами України «Про розвідувальні органи України» та «Про оперативно-розшукову 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 в законодавстві не за-

кріплюються. По-друге, в законодавстві відсутній однаковий підхід до формулювання функцій правоохоронних органів.

Правоохоронні органи здійснюють свої роботодавчі повноваження через посадових осіб, які користуються правом прийняття 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 зазначене в юридичній літературі була висловлена точка зору щодо подвійності суб'єкта трудового правовідношення на стороні роботодавця¹. 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 державного 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 правовідношенням². 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 ли-

¹ Див.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 170; Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика: дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2005. — С. 103.

² Чиканова Л. А. Вказ. праця. — С. 103.

ше моментом, що ускладнює єдине трудове правовідношення¹.

Слід відзначити, що керівник певного структурного підрозділу правоохоронного органу, який має право прийняття 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 випливають 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.

3.4. Юридичний зміст трудовах правовідносин службовців правоохоронних органів

Юридичний зміст трудових правовідносин становлять суб'єктивні трудові права й обов'язки працівників та роботодавців. У теорії права під суб'єктивним правом розуміється вид і міра можливої або дозволеної поведінки особи, а під суб'єктивним обов'язком — вид і міра необхідної або належної поведінки особи.

Суб'єктивне право включає три основні можливості: 1) здійснювати власні позитивні дії; 2) вимагати від зобов'язаної особи здійснення певних дій або утримання від їх здійснення; 3) вдатися до примусової сили держави у випадку невиконання або неналежного виконання дій зобов'язаними особами. Як справедливо зазначає М. І. Матузов, характерною ознакою суб'єктивного права є міра поведінки, забезпечена не тільки законом, але й обов'язками ін-

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 170.

ших осіб. У протилежному випадку перед нами не суб'єктивне право, а простий дозвіл (дозволеність, незабороненість), що випливає з діючого у суспільстві правопорядку за принципом: «що не заборонено, то дозволено»¹. Якщо в основі суб'єктивного права лежить юридично забезпечена можливість, то в основі обов'язку — юридично закріплена необхідність. Структура юридичного обов'язку відповідає структурі суб'єктивного права і складається з наступного: 1) необхідності зобов'язаного суб'єкта здійснити певні дії або утриматися від їх здійснення; 2) необхідності зобов'язаного суб'єкта відреагувати на зверненні до нього законні вимоги управомоченого; 3) необхідності зобов'язаного суб'єкта нести юридичну відповідальність у випадку невиконання або неналежного виконання дій.

У трудових правовідносинах права і обов'язки працівника та роботодавця виступають як кореспондуючі відносно один одного, тобто правам одного суб'єкта відповідають обов'язки іншого і навпаки. Наприклад, праву працівника на отримання роботи, обумовленої трудовим договором, відповідає обов'язок роботодавця надати таку роботу. Важливою особливістю трудових правовідносин є те, що в них реалізуються не окремі права та обов'язки, а їх комплекс.

Усі суб'єктивні трудові права працівників можна розподілити на такі основні групи: 1) право на отримання роботи; 2) право на належні умови праці та її оплати; 3) право на повагу гідності і честі, на конфіденційність персональних даних та їх захист; 4) право певних категорій працівників на особливе ставлення. Цим групам прав працівників кореспондують відповідні групи обов'язків роботодавців. Так, з виникненням трудових правовідносин у працівника з'являється право на фактичне виконання роботи, передбаченої трудовим договором. Роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний надати роботу, розраховану на виконання її протягом усього строку дії трудового до-

¹ Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. — М., 2001. — С. 291.

говору, характеристики якої відповідають вимогам, встановленим трудовим договором.

Надавши роботу, роботодавець повинен забезпечити умови праці, необхідні для її виконання. Так, невиконання цього обов'язку може призвести до того, що працівник або не зможе приступити до її виконання (наприклад, незабезпечення матеріалом, несправність обладнання), або не зможе забезпечувати належну продуктивність праці (наприклад, застаріле або погано налаштоване обладнання), або не зможе забезпечувати випуск продукції належної якості (наприклад, неналежна якість матеріалів). До обов'язку роботодавця забезпечити належні умови праці відноситься й обов'язок забезпечити умови праці, які відповідають вимогам безпеки і гігієни.

Обов'язкам роботодавця щодо забезпечення належних умов праці, необхідних для її виконання, кореспондують права працівників вимагати забезпечення цих умов. Так, працівник має право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці та право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці, а також право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням обов'язків за трудовим договором.

Для належного здійснення трудової функції працівник наділяється правом на відпочинок. Дане право в Україні забезпечується встановленням нормальної тривалості робочого часу, скороченого та неповного робочого часу для окремих категорій працівників, наданням вихідних, неробочих та святкових днів, а також оплачуваних щорічних відпусток.

Важливим правом працівника є право на справедливую оплату праці, не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати та своєчасну її виплату у повному розмірі. Згідно зі ст. 3 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну,

погодинну норму праці (обсяг робіт). К. М. Варшавський наголошував на тому, що мінімум заробітної плати є саме крайньою межею, нижче якої ніхто не вправі платити, навіть якщо особа, що наймається, і погоджується на більш низьку оплату¹.

Як справедливо зазначає Ю. П. Орловський, відплатність — ознака, іманентно властива трудовим правовідносинам. Виконання роботи з трудового правовідношення завжди викликає відповідну дію підприємства — виплату винагороди за витрачену працю². Також слід відзначити, що крім оплати живої праці роботодавець несе також інші витрати (наприклад, щодо оплати відпусток).

Працівники поряд з майновими правами в трудових правовідносинах володіють і немайновими правами. Важливе місце серед таких прав належить праву на повагу гідності і честі. Відомий дослідник немайнових прав у трудових правовідносинах М. Й. Бару зазначав: «за своєю природою право на трудову честь є суб'єктивним правом, що належить працівнику; воно визначає міру і зміст поведінки працівника і разом з тим надає йому певні правомочності, зокрема право вимагати певної поведінки від інших зобов'язаних осіб. Інакше кажучи, якщо працівник виявляє певне ставлення до праці, він вправі вимагати відповідної моральної оцінки його праці, поваги його гідності і трудової репутації з боку інших зобов'язаних осіб (адміністрації, громадських організацій і т.п.)»³.

Вступаючи в трудові правовідносини з працівником, роботодавець одержує доступ до інформації особистого характеру щодо цього працівника. З огляду на це на нього покладається обов'язок забезпечувати захист та конфіденційність персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством. Відповідно до ст. 23 Закону України «Про інформацію» від 02.10.1992 р. № 2657-XII інформація про особу — це сукупність документованих або

¹ Варшавский К. М. Трудовое право СССР. — Л., 1924. — С. 97—98.

² Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 230.

³ Бару М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. — М., 1966. — С. 27.

публічно оголошених відомостей про особу. Основними даними про особу (персональними даними) є національність, освіта, сімейний стан, релігійність, стан здоров'я, а також адреса, дата і місце народження. Джерелами документованої інформації про особу є видані на її ім'я документи, підписані нею документи, а також відомості про особу, зібрані державними органами влади та органами місцевого і регіонального самоврядування в межах своїх повноважень. Забороняється збирання відомостей про особу без її попередньої згоди, за винятком випадків, передбачених законом. Кожна особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї. Інформація про особу охороняється законом.

Як відомо, одним із принципів національного права є принцип рівності. Так, відповідно до ст. 24 Конституції України, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Будучи частиною національного права, трудове право встановлює єдині для всіх працівників правила регулювання трудових відносин, чим забезпечує рівні можливості та рівне ставлення до них під час працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення. У той же час з огляду на особливості певних категорій населення виникає необхідність диференційованого підходу до регулювання трудових правовідносин за їх участю. До таких категорій населення передусім належать неповнолітні, інваліди, жінки та особи із сімейними обов'язками.

Стосовно цих осіб диференціація проводиться за допомогою встановлення спеціальних правових гарантій у сфері праці. Така диференціація не суперечить принципу рівності, більше того, вона дозволяє досягти більш реальної рівності порівняно з тією, що встановлюється загальним законодавством, яке поширюється на всіх працівників. Таким чином, у проекті Трудового кодексу (ст. 21 «Основні

права працівника) цілком правильно закріплено такі права: право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; право працюючих жінок на особливий захист материнства; право інвалідів на соціально-трудова реабілітація та адаптація; право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними. У той же час вважаю невірною відсутність у ст. 27 «Основні обов'язки роботодавця» Проекту кореспондуючих зазначеним правам обов'язків роботодавця.

Пропоную доповнити ст. 27 «Основні обов'язки роботодавця» Проекту обов'язком такого змісту: «забезпечувати надання спеціальних гарантій неповнолітнім працівникам, працівникам із сімейними обов'язками, працюючим жінкам та інвалідам».

Усю сукупність суб'єктивних трудових прав роботодавця можна поділити на такі групи: 1) право на добір працівників, укладення, зміну та розірвання трудових договорів; 2) право на одержання від працівника роботи обумовленої кількості та якості; 3) право на організацію праці та управління нею; 4) право на відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків.

Як відомо, ефективність діяльності будь-якої організації безпосередньо залежить від кваліфікації її працівників. Тому можливість здійснення добору працівників є важливим правом роботодавця. Крім права на добір працівників та укладання трудових договорів для досягнення цілей та виконання завдань роботодавця, роботодавець наділяється правом на зміну та розірвання трудових договорів з працівниками. Слід відзначити, що національне законодавство фактично обмежує свободу укладення, зміни і розірвання трудових договорів, по-перше, встановленням для роботодавця заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (ст. 22 КЗпП); по-друге, встановленням заборони вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП); по-третє, встановленням необхідності отримання згоди працівника на переведення

(ст. 32 КЗпП); по-четверте, встановленням в законі переліку підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. ст. 40, 41 КЗпП).

Після укладення трудового договору у роботодавця виникає право на одержання від працівника роботи обумовленої кількості та якості. Цьому праву роботодавця кореспондує відповідний обов'язок працівника, який передбачено ч. 1 ст. 21 КЗпП України. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою» від 08.06.2001 р. № 260 затвердив форму трудового договору між працівником і фізичною особою, що передбачає як обов'язок працівника виконання роботи із зазначенням її докладних характеристик (продавця, водія, секретаря, садівника, няньки тощо) та вимог до рівня її виконання: за обсягом виробництва (робіт), якістю виконання робіт, рівнем виконання норм та нормованих завдань, дотриманням правил з охорони праці; строків її виконання.

Досягнення цілей та здійснення завдань і функцій роботодавця неможливо без належної організації та управління працею працівників. Тому роботодавець наділяється певними владними повноваженнями стосовно працівників: по-перше, правом встановлювати норми, які є обов'язковими для працівників, по-друге, правом давати працівникам обов'язкові до виконання вказівки, по-третє, правом на застосування заходів заохочення та дисциплінарного впливу. Як справедливо зазначав В. І. Прокопенко, заохочення виступає формою сприяння сумлінному виконанню працівником своїх трудових обов'язків, сприяє вчиненню ним корисних творчих дій, які перевищують звичайні нормальні вимоги. Заохочення є публічним проявом пошани до працівника у формах, що визначаються чи дозволяються нормою права, за зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу і безперервну роботу,

новаторство в праці та інші досягнення в роботі¹. На відміну від заохочень, які застосовуються до працівників, що сумлінно виконують свої трудові обов'язки, заходи дисциплінарного впливу застосовуються до порушників трудової дисципліни. Кодекс законів про працю України не закріплює навіть примірнього переліку заохочень, що може застосовувати роботодавець, натомість види дисциплінарних стягнень чітко визначені в ст. 147 КЗпП.

У ході виконання роботи працівники зобов'язані дбайливо ставитися до майна роботодавця і вживати заходів щодо запобігання завданню шкоди, а роботодавець зобов'язаний створювати працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення збереження довіреного їм майна. Заподіяння шкоди майну роботодавця тягне матеріальну відповідальність працівника. Як зазначають В. М. Толкунова та К. М. Гусов, матеріальна відповідальність працівників — один із заходів захисту форм власності, тому що є юридичним обов'язком працівника, який винно заподіяв шкоду, відшкодувати її у встановленому законом розмірі². Цьому обов'язку працівника кореспондує право роботодавця на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків.

Юридичний зміст трудових правовідносин службовців правоохоронних органів становлять як вищезазначені права та обов'язки, так і окремі специфічні права та обов'язки, обумовлені характером діяльності правоохоронних органів. Так, для службовців правоохоронних органів законодавець встановлює певні обмеження та заборони (наприклад, особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ забороняється займатися будь-якими видами підприємницької діяльності, а також організовувати страйки та брати у них участь). Виходячи з наведеного одним із обов'язків службовців правоохоронних органів є дотримання обмежень та непорушення заборон, що

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України. — Х., 1998. — С. 410.

² Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. — М., 2003. — С. 332.

встановлені законодавством. Відомо, що виконання посадових обов'язків службовцями правоохоронних органів безпосередньо пов'язано з небезпекою для їх життя і здоров'я, життя і здоров'я членів їхніх сімей, а також майна, яке їм належить. З огляду на зазначене держава наділяє службовців правоохоронних органів правом на державний захист вищезазначених цінностей.

З метою чіткого і однозначного розуміння юридичного змісту трудових правовідносин службовців правоохоронних органів існує доцільність в узагальненні та закріпленні прав і обов'язків службовців та правоохоронних органів як роботодавців у сфері проходження служби в комплексному законі з орієнтовною назвою «Про правоохоронну службу України». Пропоную такі назви та зміст статей:

«Стаття. Основні права службовця

Службовець має право на:

- отримання роботи, яка відповідає посадовим інструкціям і іншим документам, що визначають його права й обов'язки за посадою;
- належні умови, необхідні для виконання посадових обов'язків;
- отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці;
- повагу його гідності і честі, конфіденційність персональних даних та їх захист;
- рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питань щодо оплати праці, професійного зростання та звільнення;
- відпочинок;
- справедливу оплату праці, не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати та своєчасну її виплату у повному розмірі;
- особливий захист материнства;
- одержання інформації і матеріалів, необхідних для виконання посадових обов'язків, а також на внесення пропозицій щодо удосконалювання діяльності правоохоронного органу;

- доступ у встановленому порядку до інформації, що становить державну таємницю, якщо виконання посадових обов'язків пов'язано з використанням такої інформації;

- доступ у встановленому порядку у зв'язку з виконанням посадових обов'язків у державні органи, органи місцевого самоврядування, громадські організації та на підприємства;

- ознайомлення з відгуками щодо своєї професійної діяльності і іншими документами до внесення їх у його особову справу, матеріалами особової справи, а також на долучення до особової справи його письмових пояснень та інших документів і матеріалів;

- професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації;

- членство в професійних спілках у випадках, встановлених законодавством;

- проведення за його заявою службової перевірки;

- захист своїх прав, обов'язків і законних інтересів на службі в правоохоронному органі, включаючи оскарження в суді їх порушення;

- соціальний захист;

- припинення трудових правовідносин;

- державний захист свого життя і здоров'я, життя і здоров'я членів своєї сім'ї, а також майна, яке їм належить».

«Стаття. Основні обов'язки службовця

Службовець зобов'язаний:

- дотримувати Конституцію України та інші нормативно-правові акти України та забезпечувати їх виконання;

- особисто і сумлінно виконувати посадові обов'язки відповідно до посадових інструкцій, а також вказівки відповідних керівників, які даються в межах їх повноважень, встановлених законодавством;

- дотримувати норми з охорони праці;

- дотримувати при виконанні посадових обов'язків права і законні інтереси фізичних і юридичних осіб;

- дотримувати трудову дисципліну і правила внутрішнього трудового розпорядку;

- підтримувати рівень кваліфікації, необхідний для належного виконання посадових обов'язків;

- не розголошувати відомості, що становлять державну й іншу охоронювану законом таємницю, а також відомості, що стали йому відомими у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, у тому числі відомості, що стосуються приватного життя і здоров'я громадян або торкаються їх честі і гідності;

- берегти державне майно, у тому числі надане йому для виконання посадових обов'язків;

- відшкодувати шкоду, заподіяну майну роботодавця внаслідок порушення службовцем своїх посадових обов'язків;

- повідомляти безпосереднього керівника про причини відсутності на роботі;

- негайно повідомляти безпосереднього керівника про загрозу його життю та здоров'ю, життю і здоров'ю членів його сім'ї, збереженню їх майна;

- не допускати вчинків, які порочать його як службовця правоохоронного органу або дискредитують орган, в якому він працює;

- надавати у встановленому порядку передбачені законом відомості щодо себе і членів своєї сім'ї, у тому числі відомості про доходи та зобов'язання фінансового характеру, а також відомості про належні йому та членам його сім'ї нерухоме та цінне рухоме майно, вклади у банках і цінні папери;

- повідомляти про вихід із громадянства України або про набуття громадянства іншої держави в день виходу з громадянства України або в день набуття громадянства іншої держави;

- дотримувати обмежень та не порушувати заборони, що встановлені законодавством;

- повідомляти про особисту заінтересованість при виконанні посадових обов'язків, що може призвести до конфлікту інтересів, вживати заходів до запобігання такому конфлікту».

«Стаття. Основні права роботодавця

Роботодавець має право на:

- добір службовців;

- прийняття, переведення, переміщення, відсторонення та звільнення службовців зі служби;

- вимагання від службовця виконання посадових обов'язків, вказівок, нормативних актів роботодавця, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, норм

з охорони праці, а також дбайливого ставлення до ввіреного службовцю майна;

- заохочування працівників за результатами праці;

- застосування передбачених законом дисциплінарних стягнень за невиконання або неналежне виконання службовцями посадових обов'язків;

- відшкодування шкоди, заподіяної його майну службовцем внаслідок порушення ним своїх посадових обов'язків;

- прийняття нормативних актів».

«Стаття. Основні обов'язки роботодавця

Роботодавець зобов'язаний:

- надати службовцю роботу, яка відповідає посадовим інструкціям і іншим документам, що визначають його права та обов'язки за посадою;

- створити належні умови праці, необхідні для виконання службовцем посадових обов'язків;

- надавати службовцю інформацію щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці;

- поважати честь і гідність службовця, забезпечувати захист та конфіденційність його персональних даних;

- забезпечувати рівні можливості та рівне ставлення до службовців при вирішенні питання щодо оплати праці, професійного зростання та звільнення;

- забезпечувати відпочинок службовців;

- своєчасно і в повному розмірі здійснювати оплату праці службовців;

- сприяти забезпеченню захисту материнства;

- сприяти одержанню інформації і матеріалів, необхідних для виконання службовцем посадових обов'язків, а також внесенню пропозицій щодо удосконалення діяльності правоохоронного органу;

- сприяти отриманню доступу у встановленому порядку до інформації, що становить державну таємницю, якщо виконання посадових обов'язків пов'язано з використанням такої інформації;

- сприяти отриманню доступу у встановленому порядку у зв'язку з виконанням посадових обов'язків у державні органи, органи місцевого самоврядування, громадські організації та на підприємства;

- забезпечувати ознайомлення службовця з відгуками щодо його професійної діяльності та іншими документами до внесення їх у його особову справу, матеріалами особової справи, а також долучення до особової справи його письмових пояснень та інших документів і матеріалів;

- забезпечувати своєчасне проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

- сприяти створенню у випадках, передбачених законодавством, профспілкових організацій і забезпечувати умови для здійснення ними своєї діяльності;

- проводити службу перевірку за заявою службовця;

- забезпечувати соціальний захист службовця;

- забезпечувати можливість використання службовцем права на припинення трудових правовідносин;

- сприяти здійсненню захисту життя і здоров'я службовця, життя і здоров'я членів його сім'ї, а також майна, яке їм належить».

ВИНИКНЕННЯ, ЗМІНА ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН СЛУЖБОВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

4.1. Виникнення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів

Виникненню будь-яких правовідносин, зокрема трудових правовідносин службовців правоохоронних органів, завжди передують певні передумови. Це насамперед наявність не менше двох суб'єктів. Сьогодні відповідно до національного законодавства суб'єктами правовідносин можуть бути фізичні та юридичні особи.

Слід відзначити, що таке ставлення до суб'єктів правовідносин не завжди мало місце. Так, у дореволюційній юридичній літературі існувала точка зору, згідно з якою учасниками правовідносин можуть виступати тварини, наприклад кінь, домашній собака, від яких їх хазяїн може вимагати слухняності і виконання певних функцій. У свою чергу, тварини «вправі вимагати» належного ставлення до них. Крім цього, у літературі можна зустріти опис випадків, коли суб'єктами правовідносин виступали неживі предмети (у 1593 р. у Росії (в Угличі) був покараний батогами і засланий до Сибіру церковний дзвін, у який дзвонили у зв'язку з убивством царевича Дмитра)¹.

Досліджувані трудові правовідносини виникають між правоохоронними органами і службовцями. Отже, наявність саме цих двох суб'єктів є необхідною передумовою для виникнення даного виду трудових правовідносин.

Ще однією передумовою виникнення трудових правовідносин є наявність певних потреб та інтересів у людей,

¹ Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. — М., 2001. — С. 286.

для задоволення яких вони вступають у зазначені право-відносини. У словниках різної галузевої спрямованості слово «потреба» визначається як стан організму або системи, за допомогою якого здійснюється їх зв'язок з оточуючим середовищем, фіксує нестачу потрібного для функціонування, викликає здатність до її подолання; глибинна основа індивідуальності живого та внутрішній стимул життєдіяльності¹; ідеальний внутрішній мотив людини, що спонукає її до економічної діяльності з метою забезпечення власного добробуту та добробуту членів сім'ї²; стан, обумовлений незадоволенням вимог особи, що необхідні для її нормальної життєдіяльності, і спрямований на усунення цієї незадоволеності³. Слід зауважити, що потреби, окрім людини, притаманні і таким соціальним угрупованням, як соціальна група та суспільство в цілому. З огляду на зазначене можна констатувати, що потреба є вираженням нужди людини, соціальної групи, суспільства в цілому у чомусь (комусь).

К. Маркс зазначав: «Ніхто не може зробити щонебудь, не роблячи цього разом з тим заради якої-небудь зі своїх потреб...»⁴. «Найближчий розгляд історії переконує нас у тому, — зауважував Гегель, — що дії людей впливають з їхніх потреб, задоволення яких є метою громадянського суспільства»⁵.

З точки зору А. Маршалла, потребам і бажанням людини немає числа⁶. Цю точку зору підтримав М. Аргайл, який вказував на те, що нам поки невідомий повний перелік людських потреб⁷.

У науковій літературі неодноразово робилися спроби згрупувати усі потреби людини у певні групи. Так, з часів

¹ Соціальна філософія: Короткий енциклопедичний словник / заг. ред. і уклад.: В. П. Андрущенко, М. І. Горлач. — К.—Х., 1997. — С. 286.

² Економічна енциклопедія. — Т. 3 / редкол.: С. В. Мочерний та ін. — К., 2002. — С. 17.

³ Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / за ред. Р. Дяківа. — К., 2000. — С. 468.

⁴ Маркс К., Енгельс Ф. Сочинения. — Изд. 2-е. — Т. 3. — М., 1955. — С. 245.

⁵ Гегель Г. Сочинения. — Т. 3. — М., 1977. — С. 349.

⁶ Маршалл А. Принципы экономической науки. — М., 1993. — С. 148.

⁷ Аргайл М. Психология счастья. — М., 1990. — С. 208.

Аристотеля відомий розподіл потреб на тілесні і духовні¹. У даний час основною вважається класифікація потреб, запропонована американським психологом А. Маслоу. Вчений довів, що всі людські потреби можна представити у вигляді ієрархічної структури, починаючи з фізіологічних потреб (у повітрі, їжі і воді). Потім йдуть чотири рівні психологічних потреб — у безпеці, любові, повазі і самоактуалізації. Зазначені потреби задовольняються людиною послідовно в тому порядку, у якому вони перераховані. Так, якщо фізіологічні потреби відносно задоволені, з'являється нова група потреб — потреб у безпеці і т. д.².

Потреби виникають у людини з моменту її народження. Однак спочатку дані людині природою потреби абстрактні, не мають зовнішньої визначеності, і тому вони розглядаються не як потреби в предметах, а як потреби в умовах, що забезпечують життєдіяльність людини, як передумова дій людини. Розвиваючись, абстрактні потреби трансформуються у певні функціональні групи, кожна з яких являє собою узагальнені потреби в матеріальних і духовних благах. Це — потреби взагалі в їжі, одязі, житлі, засобах пересування, спілкуванні, естетичній насолоді тощо. І тільки після виявлення конкретного предмета, речі узагальнена потреба деталізується, конкретизується і здобуває свою визначеність, предметність, інакше кажучи «опредмечується»³. Тобто мова йде вже не взагалі, наприклад, про їжу, а про конкретний предмет — хліб, сир, ковбасу тощо.

Важливе значення для задоволення потреб людини має праця. Як зазначав В. І. Прокопенко, тільки завдяки праці люди можуть задоволення свої матеріальні та моральні потреби⁴. На думку М. Г. Александрова, праця завжди є вольовою, доцільною діяльністю, спрямованою на ство-

¹ Генкин Б. М. Экономика и социология труда. — М., 2000. — С. 45.

² Маслоу А. Г. Мотивация и личность / пер. с англ. — СПб., 2009. — С. 60—68.

³ Потребности, доходы, потребление: методология анализа и прогнозирование народного благосостояния / под ред. Н. П. Федоренко, Н. М. Римашевской. — М., 1979. — С. 42—43.

⁴ Прокопенко В. І. Трудове право України. — Х., 1998. — С. 7.

рення тих або інших споживчих цінностей¹. Вбачається, що роль праці в життєдіяльності суспільства і держави виявляється не тільки в створенні у процесі праці матеріальних і духовних цінностей, призначених для задоволення потреб людей, але і в розвитку самих працівників, які здобувають навички, розкривають свої здібності, поповнюють і збагачують знання. Останнє знаходить своє вираження в появі нових ідей, прогресивних технологіях, більш досконалих і високопродуктивних знаряддях праці, нових видах продукції, що, у свою чергу, веде до розвитку потреб. Отже, у процесі трудової діяльності не тільки виробляються товари та надаються послуги, але і з'являються нові потреби, які вимагатимуть задоволення у майбутньому.

Видатний німецький правознавець Рудольф фон Ієрінг, з ім'ям якого пов'язують початок дослідження категорії «інтерес» в юриспруденції, обґрунтовував те, що людина живе для того, щоб досягти певної мети, тобто, задовольняючи свої потреби, здійснювати своє призначення. У зв'язку з цим Р. Ієрінг розрізняв два спонукальних вектори діяльності людини. Перший — звернений у минуле: спочатку усвідомлюється нестача (причина), потім впливає дія: суб'єкт діє тому, що йому це необхідно. Другий — звернений у майбутнє: спочатку усвідомлюється уявлення про бажання (мету), потім впливає дія, тобто суб'єкт діє для того, щоб реалізувати свою мету. Розробляючи проблеми цивільного права, Р. Ієрінг визначив роль інтересу в реалізації суб'єктивного цивільного права. Кожне право (суб'єктивне) у галузі цивільного права існує для того, щоб задовольняти потреби людини. Тому зміст кожного права становить яке-небудь благо. З уявленням про благо пов'язане поняття вартості й інтересу: вартість визначає цінність блага, інтерес же ставить вартість у співвідношення з особливими цілями і становищем людини².

У сучасній науковій літературі можна зустріти наступні визначення категорії «інтерес». Так, В. М. Кудрявцев

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 5.

² Иеринг Р. Интерес и право. — Ярославль, 1880. — С. 153.

вказує на те, що між потребою і вчинком людини здебільшого знаходиться ще інтерес, під яким розуміється усвідомлення людиною як своїх потреб, так і загальних умов і засобів, що сприяють їх задоволенню¹. С. В. Михайлов визначає інтерес як потребу суб'єкта, що має суспільний характер і виявляється в діяльності з усвідомлення і реалізації цілей у суспільних відносинах². З точки зору С. В. Мочерного, інтересами є усвідомлені економічні потреби окремих людей, соціальних верств, груп та класів, які знаходять свій вияв у поставлених цілях, конкретних завданнях та діях щодо їх досягнення³. Соціологічний енциклопедичний словник за редакцією Г. В. Осипова визначає інтерес як спрямованість суб'єкта на значущі для нього об'єкти, що пов'язані із задоволенням потреб індивіда⁴.

Виходячи з вищезазначеного інтерес і потреба є доволі схожими категоріями. У той же час окремі науковці застерігають від їх ототожнення. Так, А. І. Жимов зауважує, що вивчення потреб ще не дає відповіді на питання про те, чому особа вчинила так чи інакше. Потреби лише обумовлюють активність людини. Зміст же цієї активності визначається інтересами. Одна і та сама потреба може бути задоволена за допомогою різних предметів. Тому на її основі можуть формуватися різні інтереси. Досліджувати інтереси — значить розглядати шляхи, форми, можливості оптимального задоволення потреб⁵. На думку А. І. Чинакової, категорія «потреба» нетотожна категорії «інтерес», оскільки потреби є і у тварин, а потреби людини та інтереси, що виникають на їх основі, завжди носять соціальний, суспільний характер⁶. М. І. Михальченко зазначає, що інтерес

¹ Кудрявцев В. Н. Криминологическое значение потребностей // Советское государство и право. — 1973. — № 7. — С. 84—85.

² Михайлов С. В. Интерес как общенаучная категория и её отражение в науке гражданского права // Государство и право. — 1999. — № 7. — С. 88.

³ Мочерный С. В. Економічна теорія. — К., 1999. — С. 89.

⁴ Социологический энциклопедический словарь / редактор-координатор Г. В. Осипов. — М., 1998. — С. 217.

⁵ Жимов А. И. Интересы и право в социалистическом обществе. — Л., 1984. — С. 6—7.

⁶ Чинакова Л. И. К вопросу об интересе как социологической категории // Вопросы научного коммунизма и философии. — Красноярск, 1965. — С. 156.

більш безпосередньо, ніж потреба, відбиває практичне ставлення людей до умов свого існування і розвитку, є головною визначеністю подій. Інтерес виступає як об'єктивне ставлення соціального суб'єкта до суспільних умов, яке відбиває спрямованість позиції і поведінки в ході обрання чи створення умов задоволення своїх потреб, для реалізації мети подій¹.

Підтримуючи позицію щодо відносної самостійності категорій «інтерес» і «потреба», вважаю, що потреба є першопричиною будь-якої людської діяльності. Іншими словами, не існує «безпотребної» діяльності людей. Усе, що ми робимо, ми робимо заради якої-небудь із своїх потреб. Потреба є сутністю, основою інтересу, який, у свою чергу, виступає засобом або шляхом її задоволення.

Виникнення правовідносин обумовлюється також іншими факторами, серед яких соціальні, економічні, політичні, культурні умови життя суспільства та держави, конкретні умови життєдіяльності людини та психофізіологічні особливості останньої.

Усі вищезазначені передумови виникнення правовідносин можна назвати загальними. Поряд із загальними передумовами слід виділити групу спеціальних передумов: норми права, правосуб'єктність та юридичні факти. Норма права є особливим різновидом соціальних норм поряд з нормами моралі, корпоративними нормами тощо. У юридичній літературі виділяють наступні відмінності норм права від інших соціальних норм: по-перше, загальний характер, свого роду знеособленість, поширення на всіх учасників суспільних відносин, незалежно від їх волі і бажання; по-друге, правова норма, на відміну, наприклад, від норми моралі, покликана регулювати зовнішню поведінку людей, звернена до їх волі і свідомості в розрахунок на певний вчинок; по-третє, правова норма відрізняється від інших суб'єктом свого підтвердження як такої. Остаточо

¹ Соціальна філософія : Короткий енциклопедичний словник / заг. ред. і уклад.: В. П. Андрущенко, М. І. Горлач. — К.—Х., 1997. — С. 177.

норма визнається правовою тільки державою¹. Норма права є не просто констатацією факту або відображенням дійсності, не рекомендацією, побажанням або закликом. Це державне веління, що має категоричний характер, розпорядження, як люди повинні або можуть поводитися в конкретній життєвій ситуації². Будь-яка норма права є велінням внаслідок того, що вона встановлена або санкціонована владним органом, уособлює державну волю, виступає загальнообов'язковим розпорядженням, охоронюваним від порушень передбаченими державою заходами примусу.

Норми трудового права, як і інші норми права, регулюють суспільні відносини за участю фізичних та юридичних осіб. При цьому суспільні відносини, будучи врегульовані нормами трудового права, стають трудо-правовими. Переважно норми трудового права містяться в Кодексі законів про працю України, однак і інші закони та підзаконні нормативно-правові акти містять такі норми. Це, зокрема, стосується спеціального законодавства, яке регламентує проходження служби службовцями правоохоронних органів.

Ще однією спеціальною передумовою виникнення трудового правовідношення службовців правоохоронних органів є правосуб'єктність, яка виявляється у здатності (можливості) особи мати суб'єктивні трудові права і виконувати суб'єктивні трудові обов'язки, набувати та здійснювати їх своїми діями та нести юридичну відповідальність. Дослідженню проблем правосуб'єктності правоохоронних органів як роботодавців та службовців цих органів присвячено підрозділи 3.2 та 3.3 монографії.

Виникнення будь-яких правовідносин, зокрема трудових правовідносин службовців правоохоронних органів, завжди відбувається на підставі юридичних фактів. Також з юридичними фактами пов'язані інші юридичні наслідки. Як зазначав ще Г. Ф. Шершеневич, юридичні відносини виникають, змінюються і припиняються внаслідок юриди-

¹ Общая теория права и государства / под ред. В. В. Лазарева. — М., 2001. — С. 108.

² Общая теория права / под общ. ред. А. С. Пиголкина. — М., 1996. — С. 153.

чних фактів, тобто настання таких обставин, з якими норми об'єктивного права поєднують певні юридичні наслідки¹.

Не можна погодитися з О. В. Кручининим, який серед передумов існування правовідношення (нормативні передумови, правосуб'єктні передумови, фактичні передумови) лише останні пов'язує з динамікою правового відношення. На його думку, «саме з кваліфікацією обставини реального життя як юридичного факту пов'язується весь рух правовідношення: від його виникнення до його припинення»². Вбачається, що це не зовсім так, оскільки, наприклад, скасування або внесення певних змін до закону, який встановлює певне правовідношення, призводить до припинення або зміни останнього.

Розуміючи під юридичними фактами взагалі всі обставини, з якими діюче право пов'язує виникнення, зміну або припинення юридичних відносин, М. Г. Александров зауважував: «Оскільки право регулює суспільні відносини, то будь-який юридичний факт є фактом суспільного життя. У той же час життєві факти самі по собі не мають властивості бути юридичними фактами. Вони стають юридичними фактами тільки тоді, коли їм таке значення надається нормами права»³.

У теорії трудового права висловлювалися думки стосовно того, що наслідками юридичних фактів є не лише виникнення, зміна та припинення правовідносин. Так, О. І. Процевський вказує на те, що наслідки юридичних фактів можуть виражатися як у виникненні, зміні або припиненні правовідносин, так і в набутті певних прав і обов'язків⁴. Аналогічну точку зору висловлює і Л. В. Солодовник, яка з юридичними фактами пов'язує виникнення, зміну, припинення трудових та суміжних з ними правовідносин, окремих прав та обов'язків суб'єктів у межах цих

¹ Шершеневич Г. Ф. Общая теория права. — Рига, 1924. — С. 623.

² Кручинин А. В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России: дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2003. — С. 14.

³ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 219.

⁴ Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. — М., 1972. — С. 81.

правовідносин, встановлення інших правових наслідків¹. Найбільш детально наслідки юридичних фактів висвітаив О. В. Барінов, який зазначив, що юридичні факти трудового права не тільки служать підставами виникнення, зміни і припинення правовідносин, але також забезпечують: 1) існування в часі триваючих правовідносин у сфері трудового права; 2) призупинення суб'єктивних прав і обов'язків у правовідносинах; 3) відновлення порушених суб'єктивних прав і обов'язків².

Юридичними фактами є не будь-які дії, а лише ті, що мають суспільно значущий характер. Так, у процесі життєдіяльності люди здійснюють велику кількість поведінкових актів, однак лише із частиною цих актів закон пов'язує настання юридичних наслідків. Як справедливо зазначає М. І. Матузов, надання правового характеру тим або іншим обставинам цілком залежить від волі законодавця, офіційної влади, а не від самих учасників життєвого процесу, хоча без них ці обставини могли б і не наступити³.

Без сумніву, держава зацікавлена тільки в корисних для суспільства діях, тому основна увага приділяється правомірним діям осіб, які здійснюються в рамках приписів діючих норм. Так, ще М. Г. Александров наголошував на існуванні двох видів правомірних дій: акти та вчинки з об'єктивно юридично значущим результатом. Для останніх юридичне значення мають не наміри суб'єкта, а об'єктивний результат його дій. І навпаки, для юридичних актів суттєвим є направленість волевиявлення, тому дефекти волі (наприклад, у результаті введення в оману, насильства) призводять до дефектності фактів (їх недійсності, нікчемності, заперечності)⁴. С. Ф. Кечек'ян всі правомірні дії ділив на юридичні акти та результативні дії. На

¹ Солодовник Л. В. Юридичні факти у трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2004. — С. 7.

² Барінов О. В. Юридические факты в советском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Л., 1980. — С. 3.

³ Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. — М., 2001. — С. 293.

⁴ Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе. — М., 1955. — С. 168.

думку вченого, найважливішим видом правомірних дій є юридичні акти, тобто такі волевиявлення, що спрямовані на встановлення, зміну або припинення правовідносин. Іншою групою правомірних дій є дії, що викликають виникнення, зміну або припинення правовідносин внаслідок певного об'єктивного результату незалежно від того, були ці правомірні дії спрямовані на такі наслідки чи ні¹. Як можна побачити, відомі вчені один і той же вид правомірних дій називають по-різному.

Дещо іншу позицію висловив С. С. Алексєєв, який правомірні дії ділив на три групи: індивідуальні акти, юридичні вчинки і результативні дії. Розмежування зазначених трьох груп правомірних дій проводиться вченим залежно від того, з яким елементом правомірних дій норми права пов'язують юридичні наслідки — зі спрямованістю волі на певний правовий результат (індивідуальний акт) або із самим фактом вольової дії (юридичний вчинок), або ж, на решті, із об'єктивованим результатом діяльності (результативні дії)². Цю точку зору підтримали і деякі фахівці в галузі трудового права: О. В. Барінов, О. В. Кручинін, Л. В. Солодовник³. Разом з тим сам С. С. Алексєєв згодом переосмислив свою точку зору та зупинився вже на двох групах правомірних дій: юридичних актах та вчинках, розуміючи під юридичними актами правомірні дії, спрямовані на певні юридичні наслідки, а під вчинками на відміну від юридичних актів, — дії, які можуть і не бути спрямовані на певні юридичні наслідки, але приводять до таких наслідків безпосередньо через норми права⁴.

¹ Кечекьян С. Ф. Правоотношение в социалистическом обществе. — М., 1958. — С. 175—176.

² Алексєєв С. С. Общая теория права. — Т. II. — М., 1982. — С. 168—169.

³ Барінов О. В. Юридические факты в советском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Л., 1980. — С. 15; Кручинин А. В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России: дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2003. — С. 44—46; Солодовник Л. В. Юридичні факти у трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2004. — С. 13.

⁴ Алексєєв С. С. Право. Азбука. Теория. Философия. Опыт комплексного исследования. — М., 1998. — С. 83.

Сьогодні загальновизнаним у теорії права є поділ правомірних дій на юридичні акти та юридичні вчинки. У той же час серед вчених відсутня єдність щодо сприйняття цих категорій. Так, В. І. Леушин під індивідуальними юридичними актами розуміє зовні виражені рішення людей, спрямовані на досягнення правового результату. Юридичними вчинками, на думку вченого, є фактична поведінка людей, що становить зміст реальних життєвих відносин¹. На думку О. Ф. Скакун, юридичні акти — це дії, пов'язані зі вступом особи в конкретні правовідносини з наміром досягти певного юридичного наслідку. Юридичні вчинки — дії, що не пов'язані зі вступом особи в конкретні правовідносини і незалежно від її наміру спричиняють юридичні наслідки². В. С. Афанасьєв та Н. А. Гранат зазначають, що юридичні акти — це такі дії, здійснені з метою добитися конкретного правового результату. Юридичні вчинки — такі правомірні дії, що не переслідують правових цілей, але об'єктивно, незалежно від волі і намірів суб'єкта, породжують правові наслідки³.

Не можна повністю погодитися з В. І. Леушиним, що тільки індивідуальні юридичні акти є зовні виражені рішення людей. Так, виражаються зовні і юридичні вчинки. Наприклад, громадянин, занепокоєний станом техніки безпеки на підприємстві, з метою вирішення цієї проблеми вирішив написати лист у газету. Після опублікування листа у громадянина з'явилося право авторства на цю публікацію, хоча такої мети при написанні листа він не мав.

Крім цього, на мій погляд, не можна зводити індивідуальні юридичні акти лише до дій людини, оскільки і юридичні особи також вчиняють індивідуальні юридичні акти. Певні питання також викликає і запропоноване В. І. Леушиним поняття «юридичні вчинки». Так, не будь-яка фактична поведінка людей, що становить зміст реаль-

¹ Теория государства и права / под ред. В. М. Корельского, В. Д. Перевалова. — М., 2002. — С. 367.

² Скакун О. Ф. Теория держави і права. — Х., 2001. — С. 370.

³ Общая теория права и государства / под ред. В. В. Лазарева. — М., 2001. — С. 131.

них життєвих відносин призводить до юридичних наслідків, а отже, і не може вважатися юридичним вчинком.

Також не можна погодитися з О. Ф. Скакун, яка юридичними актами вважає дії, які пов'язані лише зі вступом особи в конкретні правовідносини. Наприклад, звернення працівника до роботодавця із заявою про звільнення за власним бажанням є індивідуальним юридичним актом, спрямованим на припинення трудового правовідношення.

В. С. Афанасьєв та Н. Л. Гранат у визначенні поняття «юридичний вчинок» зазначили, що це правомірні дії, а у визначенні поняття «юридичний акт» не вказали на дану ознаку. Вважаю це не зовсім коректним.

Слід зауважити, що, як правило, індивідуальні юридичні акти мають певну форму (цивільно-правові договори, трудовий договір, заяви громадян тощо) і укладаються з метою досягнення певних правових наслідків (вступити в правовідносини, припинити їх тощо). З огляду на це індивідуальні юридичні акти — це правомірні дії осіб, спрямовані на досягнення правового наслідку, яким, як правило, надається певна форма. Під юридичними вчинками слід розуміти правомірні дії осіб, під час здійснення яких досягнення правового наслідку не ставиться за мету, але об'єктивно, незалежно від волі і намірів суб'єкта, породжуються правові наслідки.

Юридичні наслідки можуть бути результатом і неправомірних дій, тобто дій, що порушують вимоги правових норм. Іншими словами, неправомірні дії поряд з правомірними виступають як юридичні факти. Крім цього, юридичними фактами можуть бути не лише дії, а і бездіяльність як варіант поведінки (вольових вчинків) людей. Так, ст. 57 проекту Трудового кодексу встановлює правило, якщо працівник без поважної причини в день, визначений трудовим договором, а якщо трудовим договором цей день не встановлено — наступного дня після укладення трудового договору, не став до роботи, то роботодавець має право відмовити працівникові в наданні роботи. З огляду на це є доцільним оперувати терміном «юридичний факт-діяння», який буде охоплювати дії та бездіяльність.

Юридичними фактами можуть бути і певні події (народження або смерть людини, досягнення певного віку, стихійні лиха тощо), тобто все те, що відбувається незалежно від волі особи та викликає правові наслідки. Отже, у розмежуванні юридичного факту-діяння та юридичного факту-події лежить вольовий критерій.

У філософській літературі під волею розуміється здатність людини цілеспрямовувати діяльність на досягнення суспільно значущої мети, здійснювати саморегуляцію власних психічних та розумових здібностей¹. З категорією «воля» тісно пов'язана категорія «волевиявлення», яка визначається як процес втілення волі соціальних суб'єктів у соціальну дійсність. Як зазначає І. Б. Новицький для здійснення договору (як і всякої угоди) недостатньо, щоб особи, які його здійснюють, мали рішення волі встановити певні правовідносини. З внутрішнім рішенням особи, поки воно не одержало вираження зовні, не можуть пов'язуватися юридичні наслідки, тому що подібного роду внутрішні вольові процеси залишаються невідомими для оточуючих і їх ніхто не може взяти до відома у своїх ділових відносинах. Воля повинна бути виражена (висловлена) зовні².

Збіг волі і волевиявлення є умовою визнання юридичного факту як такого, що породжує конкретні правові наслідки. У випадку коли воля та її зовнішнє вираження (волевиявлення) не збігаються, виникають питання: чому надати переважне значення — волі або її зовнішньому вираженню, і чи можна визнати юридичний факт таким, який породжує конкретні правові наслідки?

Найдавніше римське право при тлумаченні договорів виходило з того, що виражено зовні; дослідження ж справжньої волі особи не провадилося. Але в класичний період стала переважати точка зору, згідно з якою зовнішнє вираження волі не повинно мати виняткового значення і витискати з поля зору особи, що витлумачує договір, справж-

¹ Соціальна філософія: Короткий енциклопедичний словник / заг. ред. і уклад.: В. П. Андрущенко, М. І. Горлач. — К.—Х., 1997. — С. 91.

² Новицький І. Б. Римское право. — М., 2002. — С. 163.

ній намір, справжню думку особи, яку вона хотіла в даному випадку виразити. Ця нова точка зору привела спочатку до висновку, що при розбіжності волі і її зовнішнього вираження жодного юридичного результату взагалі не виходить: те, що сторони виразили (*id quod dictum est*), не відповідає їх справжнім намірам, а те, що вони мали на увазі і хотіли виразити (*id quod actum est*), те не виражено. Однак згодом узяла гору та точка зору, що якщо з усіх обставин справи можна заключити, що здійснене сторонами виявлення волі не відповідає їх справжній волі, причому зміст справжньої волі можна установити, то договір повинен тлумачитися не за буквою, а за думкою, що ховається за буквою¹.

Національне цивільне право розбіжність волі і волевиявлення розглядає як підставу для визнання правочину недійсним. Діючий сьогодні Кодекс законів про працю України в питанні визнання трудового договору недійсним містить прогалину. У той же час проект Трудового кодексу України в ст. ст. 54 та 55 передбачає випадки визнання трудового договору або окремих його умов недійсними та наслідки такого визнання. Таким чином, у майбутньому не виключена ситуація, коли і в трудовому праві розбіжність волі і волевиявлення буде підставою для визнання трудового договору недійсним.

Вважаю вірним положення Проекту, що недійсність трудового договору є підставою для припинення трудових відносин, якщо неможливо усунути умови, що спричинили недійсність трудового договору, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону. Також підтримую те, що недійсність трудового договору або окремих його умов не тягне за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага.

Окремі вчені, класифікуючи юридичні факти за волювним критерієм поряд з фактами-діяннями і фактами-подіями, виділяють і факти-стани. Так, А. К. Стальгевич до

¹ Новицкий И. Б. Римское право. — М., 2002. — С. 164.

юридичних фактів відносив також стани (перебування особи на військовій або іншій службі, стан у шлюбі, спорідненості і т.п.)¹. Аналогічну позицію займав і Л. С. Явич, який запропонував поділяти юридичні факти у зв'язку з індивідуальною волею на дії, події і стани².

Із зазначеним категорично не погоджувався С. Ф. Кечек'ян, який вказував на те, що одні правовідносини можуть виникати внаслідок виникнення того або іншого стану, інші можуть пристосовуватися до якого-небудь факту, що відбувся за наявності даного стану. Що стосується самого стану як певного триваючого процесу, то він не породжує сам по собі жодних правовідносин³. Цю позицію підтримала і Р. О. Халфіна, яка зазначила, що стан є видом або дії, або події. На думку вченої, не можна запропонувати певний критерій, що дав би можливість відмежувати стан від триваючого правовідношення⁴.

Виходячи з вищезазначеного та вважаючи переконливими аргументи С. Ф. Кечек'яна і Р. О. Халфіної, юридичні факти в трудовому праві доцільно поділяти на діяння та події, з якими норми трудового законодавства пов'язують настання правових наслідків.

Для виникнення певних правовідносин національний законодавець передбачає необхідність наявності не одного, а певної сукупності юридичних фактів. У юридичній літературі така сукупність юридичних фактів називається порізному. Так, Г. В. Сулейманова застосовує термін «складний юридичний фактичний склад»⁵, О. Ф. Скакун — «фактичний (юридичний) склад»⁶, А. В. Андрушко — «складний юридичний склад»⁷, О. Ф. Черданцев — «фактичний склад»⁸,

¹ Стальгевич А. К. Некоторые вопросы теории социалистических правовых отношений // Советское государство и право. — 1957. — № 2. — С. 31.

² Явич Л. С. Право и социализм. — М., 1982. — С. 167—172.

³ Кечек'ян С. Ф. Правоотношение в социалистическом обществе. — М., 1958. — С. 173—174.

⁴ Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении. — М., 1974. — С. 289.

⁵ Сулейманова Г. В. Право социального обеспечения. — Ростов н/Д, 2003. — С. 33.

⁶ Скакун О. Ф. Теория держави і права. — Х., 2001. — С. 368.

⁷ Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2002. — С. 61.

⁸ Черданцев А. Ф. Теория государства и права. — М., 2000. — С. 304.

Л. В. Солодовник — «юридичний склад»¹, С. М. Сінчук та В. Я. Бурак — «фактичний юридичний склад»², М. І. Матузов — «юридичний склад або складний, комплексний факт»³.

Вважаю, що застосування в одному терміні двох слів «складний» та «склад» веде до зайвого ускладнення та перевантаження терміна, оскільки слово «склад» вже передбачає певну кількість елементів. Так, Великий тлумачний словник сучасної української мови тлумачить слово «склад» як сукупність окремих частин, які утворюють що-небудь ціле, а слово «складний» — як такий, що складається з кількох частин, елементів⁴. Термін «юридичний склад», на мій погляд, вимагає додаткового пояснення щодо того, які елементи його утворюють. Не можна погодитися з М. І. Матузовим, який, не розмежовуючи юридичні склади та складні, комплексні факти, визначає їх як сукупність фактів, необхідних для виникнення певного правового відношення⁵. Уявляється, що в першому випадку мова повинна йти про сукупність юридичних фактів, а в другому — про сукупність елементів одного факту. Як цілком слушно відзначив О. О. Красавчиков, під елементом юридичного складу слід розуміти окремий юридичний факт (подію чи дію), а під елементом юридичного факту — явища, які становлять подію або дію⁶.

З огляду на вищезазначене вважаю більш правильним сукупність юридичних фактів, необхідних для настання певних правових наслідків, визначати як склад юридичних фактів.

¹ Солодовник Л. В. Юридичні факти у трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2004. — С. 16.

² Сінчук С. М., Бурак В. Я. Право соціального забезпечення України. — К., 2003. — С. 58.

³ Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. — М., 2001. — С. 293.

⁴ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К. — Ірпінь, 2002. — С. 1136.

⁵ Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. — М., 2001. — С. 293.

⁶ Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве. — М., 1958. — С. 57.

У юридичній літературі була висловлена точка зору щодо того, що не весь фактичний склад, передбачений гіпотезою правової норми, є юридичним фактом. Виникнення, зміна і припинення правовідносин пов'язується з певною частиною цього складу¹. На мій погляд, дана позиція є не зовсім вірною, оскільки будь-який з юридичних фактів, які входять до складу, не зміг би привести до правових наслідків, якщо б не мали місця інші факти, зазначені у нормі права. Отже, виникнення правовідносин є результатом дії всіх юридичних фактів, що входять у склад юридичних фактів. Незавершений склад юридичних фактів правових наслідків не викликає. Це означає, що окремі елементи складу юридичних фактів не мають самостійного значення.

Не можна повністю погодитися з М. В. Цвіком, В. Д. Ткаченко та О. В. Петришиним, що для фактичного складу необхідна не тільки наявність усіх елементів юридичних фактів, але й певне послідовне накопичення, порядок його елементів². Так, дійсно, для виникнення певних правовідносин юридичні факти, що входять у склад юридичних фактів, необхідний для їх виникнення, повинні накопичуватися у суворо визначеному порядку, тобто одному факту обов'язково повинен передувати інший факт. У той же час для виникнення інших правовідносин такого міцного зв'язку не потрібно. Юридичні факти, що становлять такий склад, можуть накопичуватися в будь-якому порядку, важливо лише, щоб у певний момент вони всі мали місце. Наприклад, зупинення перебігу строку позовної давності настає за наявності комплексу юридичних фактів: 1) перебування позивача або відповідача у складі Збройних Сил України; 2) переведення Збройних Сил на воєнний стан у період перебігу строку позовної давності.

Трудові правовідносини породжує низка юридичних фактів, серед яких особливе місце посідає трудовий дого-

¹ Кечекьян С. Ф. Правоотношение в социалистическом обществе. — М., 1958. — С. 161.

² Загальна теорія держави і права / за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. — Х., 2002. — С. 347.

вір. Так, відповідно до ст. 21 КЗпП України та ст. 38 проекту Трудового кодексу України, підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Більше того, остання закріплює трудовий договір як таку підставу, без якої неможливе виникнення трудового правовідношення.

У теорії трудового права відсутня однотайність щодо кількості підстав виникнення трудового правовідношення. Одні вчені вказують на те, що єдиною підставою виникнення трудового правовідношення є трудовий договір, інші — на те, що трудове правовідношення може виникнути і з інших підстав (акт призначення або обрання на посаду). Так, ще М. Г. Александров зазначав, що серед підстав виникнення трудових правовідносин мають місце акти державного управління — адміністративні акти, у яких безпосередньо заінтересовані громадяни, що направляються або призначаються на роботу в порядку зазначених актів. Наприклад, особа, що призначається на яку-небудь відповідальну державну посаду, заінтересована виявити свої здібності на відповідальній ділянці роботи, яка їй доручається. Таким адміністративним актам передують пряма згода особи, яка призначається¹. О. В. Смирнов зазначав, що підставою виникнення трудового правовідношення звичайно служить трудовий договір. У той же час при прийнятті на виборну посаду юридичним фактом для виникнення трудових правовідносин виступає акт про обрання на посаду, якому звичайно передують згода громадянина виставити свою кандидатуру на виборах. Виникнення трудового правовідношення з працівником, якого прийнято на посаду, що знаходиться в номенклатурі вищого органу управління, пов'язується з адміністративно-правовим актом утвердження в посаді (призначення на посаду) цим органом².

Ідею множинності підстав виникнення трудового правовідношення визнає проект Трудового кодексу України, однак будь-яка з них повинна обов'язково супроводжуватися укладанням трудового договору. Так, відповідно до

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 229.

² Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М., 1988. — С. 191.

ч. 1 ст. 38 Проекту, підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду.

Слід зазначити, що вказані норми Проекту практично дослівно копіюють норми ст. 16 Трудового кодексу Російської Федерації. Однією з відмінностей Проекту від Трудового кодексу Російської Федерації є те, що він не передбачає як юридичний факт «направлення на роботу уповноваженими відповідно до закону органами в рахунок установленної квоти».

Такий підхід вбачається не зовсім вірним, оскільки національний законодавець закріплює обов'язковість встановлення квоти для певних категорій громадян та направлення їх на заброньовані робочі місця. Так, відповідно до ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення», для працевлаштування жінок, які мають дітей віком до шести років; одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; осіб передпенсійного віку (чоловікам по досягненні 58 років, жінкам — 53 років); осіб, звільнених після відбуття покарання або примусового лікування, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 відсотків загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими фор-

мами зайнятості. Працевлаштування на заброньовані робочі місця здійснюється тільки за направленням державної служби зайнятості. Таким чином, трудові правовідносини з вищезазначеними категоріями населення виникають на підставі направлення на роботу в рахунок встановленої квоти та укладення трудового договору тобто має місце склад юридичних фактів.

З огляду на вищезазначене доцільним є доповнення ч. 1 ст. 38 Проекту пунктом 5 у такій редакції: «направлення державною службою зайнятості на роботу в рахунок встановленої квоти».

Російський законодавець у ст. 16 Трудового кодексу РФ як підставу виникнення трудових відносин виділив і затвердження в посаді. У проекті Трудового кодексу України така підстава не міститься, у той же час національне законодавство знає цю категорію. Так, ст. 39 «Обрання, затвердження та звільнення з посади керівника вищого навчального закладу» Закону України «Про вищу освіту» встановлює правило, згідно з яким вищий колегіальний орган громадського самоврядування обирає і рекомендує власнику (власникам) або уповноваженому ним (ними) органу (особі) кандидатури претендентів на посаду керівника вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації, які набрали не менше ніж 30 відсотків голосів від статутного складу вищого колегіального органу громадського самоврядування вищого навчального закладу під час голосування. Якщо вищим колегіальним органом громадського самоврядування вищого навчального закладу подана власнику (власникам) або уповноваженому ним (ними) органу (особі) на затвердження одна кандидатура, яка набрала більше 30 відсотків голосів виборців, власник (власники) або уповноважений ним (ними) орган (особа) може не призначити рекомендовану кандидатуру, у зв'язку з чим він подає вищому колегіальному органу громадського самоврядування вищого навчального закладу мотивоване заперечення (в тому числі у разі порушення визначеної цим Законом процедури проведення конкурсу). Вищий колегіальний орган громадського самоврядування вищого навчального закладу розглядає заперечення власника (вла-

сників) або уповноваженого ним (ними) органу (особи) і виносить своє рішення. У іншому випадку відбувається повторне висунення кандидатур на посаду керівника вищого навчального закладу. Якщо вищий колегіальний орган громадського самоврядування при повторному голосуванні підтверджує двома третинами голосів від свого статутного складу своє рішення щодо рекомендованої власнику (власникам) або уповноваженому ним (ними) органу (особі) кандидатури керівника вищого навчального закладу, власник (власники) або уповноважений ним (ними) орган (особа) зобов'язаний (зобов'язана) призначити цю кандидатуру на посаду керівника вищого навчального закладу.

Вважаю, що затвердження на посаді є юридичним фактом, який являє собою односторонній акт, що затверджує інший акт, прийнятий до нього. Вважаю за доцільне відобразити цей юридичний факт у ч. 1 ст. 38 Проекту.

У юридичній літературі не існує одностайного підходу до розуміння значення трудового договору для виникнення трудових правовідносин в органах державної влади, зокрема в правоохоронних органах. Так, група вчених вважає, що трудове правовідношення може виникати і без трудового договору, а акт обрання та акт призначення на посаду є самостійною підставою виникнення трудового правовідношення¹. Зокрема М. Г. Александров зауважував: «Таким чином, для правильного з'ясування сутності підстав виникнення трудових відносин зовсім не потрібно зображувати справу так, що начебто робочо-службові відносини не тільки за загальним правилом, але винятково виникають з договору»².

¹ Див. : Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 229; Пашерстник А. Е. Право на труд: Очерки по советскому праву. — М., 1951. — С. 144; Гейхман В. Л. Особые основания возникновения трудовых правоотношений // Советское государство и право. — 1973. — № 5. — С. 110; Бегичев Б. К. Особенности правового положения служащих как субъектов трудового права // Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. — 1964. — Вып. 4. — С. 155; Шахов В. Д. Соотношение понятий «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» // Советское государство и право. — 1980, — № 6. — С. 134.

² Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 146.

К. В. Холодова вважає, що єдиною підставою виникнення трудового правовідношення на державній службі є трудовий договір. Акт призначення є підставою виникнення адміністративного правовідношення, у зміст якого включаються повноваження й обов'язки державного службовця, реалізовані у відносинах із третіми особами¹.

Є. Б. Хохлов зазначає, що трудовий договір з державним чиновником — це угода про прийняття-надходження на державну службу на заздалегідь визначених позадоговірних умовах. При цьому варто враховувати, що в розглянутому випадку одного договору для виникнення трудового відношення недостатньо. Необхідна наявність владного акта компетентного державного органа, акта призначення на посаду, причому значення цього акта вище, ніж трудового договору². Тобто мова йде про склад юридичних фактів — акт призначення (обрання) на посаду і трудовий договір.

Ф. М. Левіант вказувала на те, що у виборного працівника трудове відношення виникає на підставі складного юридичного складу, що включає в себе попередню згоду особи на заняття посади, акт обрання і трудовий договір³. Приблизно таку ж думку висловлював і В. І. Прокопенко, який підкреслював: «Акт призначення на посаду разом з попереднім погодженням про заміщення посади створює складний юридичний фактичний склад з юридично неоднорідних актів. Але навіть при послідовному здійсненні всіх передбачених законом актів завершальною ланкою цих юридичних актів є трудовий договір»⁴.

Деяко непослідовною виявляється позиція А. В. Андрушко, яка спочатку зазначає, що в основі виникнення трудових правовідносин при призначенні на посаду лежить фактичний склад, який включає два елементи: акт

¹ Холодова Е. В. Правовое регулирование труда государственных служащих: дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1995. — С. 91—92.

² Маврин С. П., Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. Трудовое право России. — СПб., 2005. — С. 157.

³ Левіант Ф. М. Види трудового договору. — М., 1966. — С. 187.

⁴ Прокопенко В. І. Трудове право України. — Х., 1998. — С. 170.

призначення на посаду та трудовий договір¹, а потім пише: «Акт призначення в основі своїй містить волевиявлення (згоду) працівника на зайняття посади в органі державної служби і тільки разом з наказом (розпорядженням) тягне виникнення трудових правовідносин»². Тобто в одному випадку науковець говорить про трудовий договір як один з елементів фактичного складу, а в іншому такий елемент не виділяється. Крім цього, слід нагадати, що наказ та розпорядження і є актами призначення.

Н. М. Неумивайченко спочатку відзначає, що трудові правовідносини з державними службовцями виникають, як правило, на підставі двох юридичних актів. Причому науковець не називає цих актів. Потім науковець вказує на три юридичні акти: «Специфічними актами встановлення трудових правовідносин на державній службі є: конкурсний відбір, призначення на посаду, які разом з трудовим договором і призводять до їх виникнення». І завершує тезою, що у випадках, коли прийняття на посади державних службовців на підставі актів законодавства може здійснюватися без проведення конкурсу, трудові правовідносини державних службовців виникають тільки на підставі трудового договору³.

Також у юридичній літературі немає одностайності щодо розуміння природи актів призначення та обрання на посаду. Так, Є. Б. Хохлов та О. В. Кручинін вважають, що ці акти носять владний одноособовий характер⁴. Іншу по-

¹ Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2002. — С. 146.

² Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2002. — С. 151.

³ Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2002. — С. 8.

⁴ Маврин С. П., Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. Трудовое право России. — СПб., 2005. — С. 157; Кручинин А. В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России: дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2003. — С. 119.

зицію займають А. В. Андрушко, А. П. Іванов та В. В. Єрьоменко, вказуючи на те, що ці акти є договірними¹.

На мій погляд, певним чином мають рацію і перші, і другі науковці. Так, дійсно, за юридичною формою акти призначення та обрання на посаду є односторонніми актами, які видаються уповноваженими органами та містять волевиявлення лише одного суб'єкта — того, хто обирає або призначає. Наприклад, Указом Президента України «Про призначення судді» від 27.08.2007 р. № 790/2007 Винокуров Костянтин Сергійович призначається на посаду судді окружного адміністративного суду міста Києва строком на п'ять років. Верховна Рада України у Постанові «Про обрання суддів» від 22.05.2008 р. № 299-VI постановляє обрати суддів, раніше обраних безстроково, на посади суддів Севастопольського апеляційного адміністративного суду: Горошко Наталію Петрівну, Дугаренко Ольгу Володимирівну, Ілюхіну Ганну Павлівну, Лядову Тетяну Романівну, Щепанську Ольгу Анатоліївну. У той же час кандидат на посаду повинен виразити свою згоду на таке призначення чи обрання, що є необхідною умовою для здійснення цих актів. Наприклад, відповідно до ст. 5 Закону України «Про порядок обрання на посаду та звільнення з посади професійного судді Верховною Радою України» від 18.03.2004 р., для розгляду матеріалів щодо обрання кандидата на посаду судді безстроково необхідною є особиста заява кандидата. Дана обставина свідчить про договірну природу призначення та обрання на посаду.

З огляду на вищезазначене не можна погодитися з А. Ю. Пашерстником, який вказував на те, що переважне значення має волевиявлення саме уповноваженого суб'єкта, а згода працівника жодного юридичного значення не має². Також не можна погодитися з Ф. М. Левіант та

¹ Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2002. — С. 147; Іванов А. П. Выборность, как способ формирования кадров государственных органов: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Саратов, 1966. — С. 6; Єрьоменко В. В. Призначення на посаду: актуальні питання теорії та практики // Право України. — 2000. — № 6. — С. 41.

² Пашерстник А. Е. Право на труд: Очерки по советскому праву. — М., 1951. — С. 226.

В. І. Прокопенко, що попередня згода особи на заняття посади є окремим правоутворювальним фактом поряд з актом обрання або призначення на посаду і трудовим договором¹. Як влучно зазначив з цього приводу П. Д. Пилипенко, «якщо вважати співбесіду з кандидатом на виборну посаду, а також отримання від нього письмової згоди на участь у виборах як самостійні неоднорідні факти, що у сукупності формують юридичний фактичний склад, то можна з таким же успіхом письмову заяву працівника про прийняття на роботу і наказ чи розпорядження роботодавця вважати за трудовий договір, який нагадуватиме фактичний юридичний склад»².

Слід відзначити, що між призначенням та обранням є багато як спільного, так і відмінного. Так, спільними ознаками призначення та обрання є те, що і перше, і друге носить односторонній характер; необхідною є попередня згода кандидата на посаду; вони набувають встановленої процедурно-процесуальної форми та, як правило, застосовуються для прийняття на посади, пов'язані з наділенням особи владними повноваженнями.

Стосовно відмінностей цих двох підстав у юридичній літературі є такі думки. Так, О. В. Смирнов зазначає, що обрання на посаду залежно від її характеру здійснюється в одних випадках населенням тієї або іншої адміністративно-територіальної одиниці, у других — колективами підприємств та інших господарських або громадських організацій, у третіх — колегіальними виборними органами. Однак незалежно від порядку обрання загальним для всіх трудових правовідносин, що виникли на основі цього акта, є їх строковість. Специфікою акта призначення на посаду вчений вважає те, що він видається вищестоящим органом управління³. На думку Д. М. Бахраха, для обрання характерні наступні організаційні правила: висування кандида-

¹ Левиант Ф. М. Види трудового договору. — М., 1966. — С. 187; Прокопенко В. І. Трудове право України. — Х., 1998. — С. 170.

² Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. — К., 2003. — С. 107.

³ Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР. — М., 1964. — С. 148—152.

та, широка гласність при обговоренні, вирішення питання шляхом голосування (таємного чи відкритого). При висуванні особи на виборну посаду потрібна її згода бути обраною. Обрання проводиться на певний термін, після закінчення якого знов проводяться вибори на цю посаду. Призначення здійснює орган, вищестоящий за ту організацію, у якій працюватиме службовець¹. О. В. Кручинін до особливостей призначення відносить те, що орган або посадова особа, що видала акт, має владні повноваження стосовно організації, установи, у якій буде працювати призначена особа. Крім того, призначення, як правило, виходить від однієї особи та носить безстроковий характер. При обранні відсутні відносини субординації між органом (колективом), що обрав на посаду, і організацією або установою, де буде працювати виборний працівник. Обирає тільки колектив або колективний орган, як правило, на альтернативній основі. Обрання носить терміновий характер².

Слід відзначити, що існуючий порядок обрання (призначення) суддів йде у розріз з напрацюваннями вищезгаданих вчених. Так, відповідно до п. 2 ст. 9 Закону України «Про статус суддів», судді судів загальної юрисдикції обираються Верховною Радою України безстроково. Тобто в цьому випадку відсутня ознака строковості обрання. Інша норма п. 2 ст. 9 Закону України «Про статус суддів» має такий вигляд: «судді, які вперше пройшли конкурсний відбір, призначаються на посаду судді строком на п'ять років Президентом України». У цьому випадку немає таких особливостей, виділених вищезазначеними авторами: «призначення здійснює орган, вищестоящий за ту організацію, у якій працюватиме службовець», «орган або посадова особа, що видала акт, має владні повноваження стосовно ор-

¹ Бахрах Д. Н. Общие вопросы службы в советских государственных и общественных организациях // Служба в государственных и общественных организациях. — Свердловск, 1988. — С. 10— 11.

² Кручинин А. В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России: дис. ...канд. юрид. наук. — М., 2003. — С. 119.

ганізації, установи, у якій буде працювати призначена особа».

Виходячи з наведеного вбачається, що основною відмінністю між обранням і призначенням є те, що призначення на посаду відбувається шляхом одноособового рішення певної посадової особи, а обрання здійснює певний колектив (колективний орган), як правило, на альтернативній основі.

Вважаю, що акти призначення та акти обрання мають значення самостійної підстави виникнення трудових правовідносин. Так, виходячи з важливості завдань та функцій правоохоронних органів для життєдіяльності держави, їх виконання повинно здійснюватися у повному обсязі. Тому тут не має місця компромісу між сторонами трудових правовідносин службовців правоохоронних органів при встановленні прав і обов'язків. Зміст зазначених правовідносин визначається заздалегідь у нормативному порядку. А отже, саме з моменту обрання або призначення на посаду до певного правоохоронного органу службовець наділяється визначеними в нормативному порядку правами та обов'язками за посадою, тобто по суті трудовою функцією. Іншими словами, саме з моментом прийняття зазначених актів пов'язується виникнення трудового правовідношення з цими категоріями працюючих.

На підтримку позиції щодо самостійності актів призначення та обрання на посади як підстави виникнення трудових правовідносин зі службовцями правоохоронних органів наведемо законодавчі положення. Так, у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» громадяни, що працюють за наймом на підприємствах, в установах і організаціях, тобто на підставі трудового договору, і громадяни, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях, зазначені в різних пунктах. Закон України «Про державну службу» оперує категоріями «обрання на посаду» або «призначення на посаду», коли мова йде про прийняття на державну службу. Крім цього, термін «трудоий договір» у межах даного Закону не використовується. Стосовно суддів національний законодавець також оперує

категоріями «обрання на посаду» або «призначення на посаду» та не використовує термін «трудоий договір». Так, відповідно до п. 2 ст. 9 Закону України «Про статус суддів», судді судів загальної юрисдикції обираються Верховною Радою України безстроково. Судді, які вперше пройшли конкурсний відбір, призначаються на посаду судді строком на п'ять років Президентом України. Відповідно до Закону України «Про прокуратуру» (ст. 46) прокурорами і слідчими можуть призначатися громадяни України, які мають вищу юридичну освіту, необхідні ділові і моральні якості. Термін «трудоий договір» у даному законі також не застосовується.

У той же час відповідно до ст. 17 Закону України «Про міліцію» на службу до міліції приймають громадян на контрактній основі. Інакше кажучи, підставою виникнення трудових правовідносин з працівником міліції відповідно до зазначеного Закону є контракт. Одразу зауважу, що ні національний законодавець, ні керівництво Міністерства внутрішніх справ України донині не забезпечили реалізацію даної норми на практиці. Увесь цей час на посади рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ громадяни призначалися і призначаються відповідним наказом керівника певного органу внутрішніх справ, тобто актом призначення на посаду.

Трудові правовідносини службовців Служби безпеки України, Управління державної охорони України, Державної прикордонної служби України виникають та підставі складу юридичних фактів — контракту і наказу про призначення на посаду. Так, відповідно до п. 9 розділу II «Прийняття на військову службу. Укладення контракту» Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, затвердженого Указом Президента України від 27.12.2007 р. № 1262, контракт укладається за зразком, що додається, у двох примірниках, підписується особою, яка вступає на військову службу, і відповідною посадовою особою Служби безпеки України, скріплюється гербовою печаткою підрозділу (органу, закладу, установи) і зберігається кожною із сторін. Контракт є підставою для видання наказу про прийняття особи на військову службу за контрактом. Національним законодав-

ством для двох інших правоохоронних органів встановлено аналогічні правила (п. 9 Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України, затвердженого Указом Президента України від 19.10.2007 р. № 982, п. 8 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України, затвердженого Указом Президента України від 07.11. 2001 р. № 1053).

Відповідно до ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Отже, національний законодавець вважає контракт особливою формою трудового договору. Разом з тим у науці трудового права переважає розуміння контракту як одного з видів трудового договору. Так, підтримуючи цю точку зору, В. І. Прокопенко вказує на те, що у філософському розумінні формою визнається зовнішня оболонка явища. Таку оболонку трудові договори можуть мати усну або письмову. Але і раніше трудові договори в ряді випадків укладались у письмовій формі, наприклад, при організованому наборі робітників, про роботу з особливими природними географічними і геологічними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я тощо. Ці договори не становлять особливої форми трудового договору, а є його окремими видами. На підставі зазначеного В. І. Прокопенко вважає, що визначення в ст. 21 КЗпП контракту як особливої форми трудового договору є помилковим¹.

Приєднуючись до такої позиції, слід уточнити, що контракт є видом строкового трудового договору. З огляду на зазначене не можна повністю погодитися з точкою зору

¹ Прокопенко В. І. Співвідношення понять «трудовий договір» і «контракт») у трудовому праві України // Вісник Академії правових наук України. — 1995. — № 3. — С. 112.

авторів Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю, які вказують на те, що контракт не обов'язково повинен укладатися на визначений строк. Право його сторін — визначати чи не визначати в ньому конкретний строк трудового контракту¹. Такої ж позиції дотримується і О. В. Лавріненко, який зазначає, що «строк» є факультативною умовою контракту².

Дійсно, в ч. 3 ст. 21 КЗпП зазначено, що строк дії контракту може встановлюватися угодою сторін. Однак це не означає, що контракт може бути укладено на невизначений строк. Так, метою введення інституту контракту було забезпечення гнучкості трудових правовідносин, розвиток договірної регулювання трудових правовідносин, забезпечення підприємств кваліфікованими працівниками та позбавлення роботодавця від несумлінних працівників. Як зазначається в Методичних рекомендаціях про правове забезпечення контрактної форми трудового договору і сфери його застосування, розроблених Міністерством юстиції України, запровадження контрактної форми в трудових правовідносинах обумовлено прагненням роботодавців залучати до роботи найбільш кваліфікованих і творчо активних працівників. Ця форма трудового договору дає можливість більш раціонально регулювати чисельність і якісний склад персоналу, поліпшувати структуру зайнятості, за необхідності додатково залучати кваліфікованих працівників зі сторони, підвищувати рівень відповідальності і творчого ставлення працівників до виконуваної роботи.

Вважаю, що законодавець, говорячи про строк у ч. 3 ст. 21 КЗпП, підкреслив таким чином саме строковість контракту та надав можливість сторонам встановлювати конкретний строк його дії. Якщо б законодавець хотів передбачити безстрокові контракти, то ввів би відповідні

¹ Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. — К., 2002. — С. 148.

² Лавріненко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ України як тенденція розвитку сучасного інституту трудовою договору // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2003, — № 1. — С. 199.

зміни і до ст. 23 КЗпП. До того ж якщо контракти можна укладати на невизначений строк, то навіщо національний законодавець наполягає на винятковості використання цього виду трудового договору? Так, вже в першій редакції ч. 3 ст. 21 КЗпП (Закон УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20.03.1991 р.) було закріплено, що сфера застосування контракту визначається законодавством. Згодом — у 1999 р. Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України», яким звузила коло органів, що можуть визначати сферу застосування контракту. Так, сьогодні тільки Верховна Рада України шляхом прийняття законів вправі визначати, з якими категоріями працівників слід укладати контракти.

У юридичній літературі неодноразово вказувалося на позитивні аспекти контракту. Так, Л. Алексеєнко вказує на те, що саме контракт дозволяє врахувати індивідуальні здібності та професійні навички працівника, специфіку виконуваної ним роботи. Контрактна система підбору кадрів дає можливість добитися максимальної заінтересованості працівника у підвищенні продуктивності праці, а роботодавцю — отримати право залучати до роботи професіоналів, попит на яких в умовах ринку праці неухильно зростає. Характерною ознакою контракту, яка відрізняє його від трудового договору, є розширення в ньому кола умов, які встановлюються сторонами самостійно¹. З точки зору П. Д. Пилипенка, контракт спрямований передусім на виявлення ініціативності та самостійності працівника, і одним із шляхів максимальної віддачі працівником індивідуальних здібностей та професійних навичок є визначення у ньому відповідного рівня оплати праці та матеріального забезпечення із врахуванням складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності роботода-

¹ Алексеєнко Л. Особливості застосування контракту в трудовому праві // Юридичний журнал. — 2007. — № 6. — С. 88.

вця-підприємця¹. На думку В. В. Жернакова, трудовий контракт спрямований на забезпечення умов для виявлення ініціативи і самостійності працівника, з огляду на його індивідуальні здібності, професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника².

Міністерство юстиції України в Методичних рекомендаціях про правове забезпечення контрактної форми трудового договору і сфери його застосування вказує на такі переваги контракту перед трудовим договором: він дозволяє максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом: детально регламентувати права та обов'язки сторін, їх відповідальність, режим праці і відпочинку, соціально-побутові умови, форму і розмір винагороди за роботу, порядок вирішення спорів й інші додаткові умови (наприклад, про виплату додаткової допомоги при звільненні, про надання працівнику спеціальних пільг і компенсацій при заподіянні шкоди тощо).

Повністю погоджуючись з вищенаведеними позитивними моментами контракту, зазначу, що, дійсно, укладення контракту дозволяє застосувати додаткові матеріальні стимули продуктивної праці, вирішити ряд питань, які виходять за межі трудового законодавства (наприклад, щодо забезпечення працівника житлом). Крім того, реалії ринкової економіки вимагають від трудових правовідносин динамізму, гнучкості та мобільності, і саме контракт, з огляду на його правову природу, дозволяє все це забезпечити.

Разом з тим відомо, що однією з найважливіших гарантій права людини на працю є забезпечення стабільності умов трудового договору. Про стабільність трудових відносин як принцип трудового права писав ще В. І. Прокопенко. Відомий вчений-трудолик зазначав, що працівники укладають трудовий договір для того, щоб мати постійне джерело засобів для існування себе і своєї сім'ї. Тому вони зацікавлені в тому, щоб їх відносини з підприємством,

¹ Трудове право України / за ред. П. Д. Пилипенка. — К., 2003. — С. 191.

² Трудовое право в вопросах и ответах / под ред. В. В. Жернакова. — Х., 2000. — С. 95.

установою, організацією, з якими вони уклали трудовий договір, були тривалими і стабільними¹.

Контракт же, з огляду на його строковий характер, не забезпечує такої стабільності. Більше того, даний вид строкового трудового договору не допускає навіть можливості його перетворення у трудовий договір на невизначений строк. Як відомо, можливість трансформації строкового трудового договору у трудовий договір на невизначений строк передбачена ст. 39-1 КЗпП. Ця стаття передбачає два способи такої трансформації. Згідно з першим, якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Згідно з другим, трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Стосовно контракту така трансформація неможлива тому, що, по-перше, укладання контракту передбачено законами. Іншими словами, з окремими категоріями працівників трудові правовідносини існують виключно на контрактній основі. По-друге, існує правило, що за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк (п. 24 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170). Слід відзначити, що аналогічну норму містять нормативно-правові акти, які регламентують проходження служби в певних правоохоронних органах. Так, п. 14 Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, п. 12 Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України та п. 10 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України передбачають, що новий

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України. — Х., 1998. — С. 50.

контракт укладається не пізніше як за 2 місяці до закінчення строку чинного контракту. По-третє, контракт, маючи індивідуальний характер і певну мету, як правило, містить додаткові умови, які виходять за рамки трудового законодавства, а це, поряд із закінченням його строку, об'єктивно унеможливає подальше існування трудових правовідносин.

Практика застосування контрактів у правоохоронних органах свідчить про те, що ними лише встановлюються строкові трудові правовідносини, стосовно інших умов контракти відсилають до національного законодавства. Наприклад, відповідно до п. 1 Зразку контракту про проходження військової служби у Службі безпеки України, затвердженого Указом Президента України від 27.12.2007 р. № 1262, громадянин добровільно бере на себе зобов'язання: проходити службу у Службі безпеки України протягом строку дії цього Контракту на умовах і в порядку, встановлених законами та іншими нормативно-правовими актами України, що регулюють проходження служби у Службі безпеки України; сумлінно виконувати вимоги військових статутів Збройних Сил України, нормативно-правових актів Служби безпеки України, інших актів законодавства, службові обов'язки, накази командирів і начальників.

З огляду на зазначене слід констатувати, що контракти про службу в правоохоронних органах знижують захищеність службовців даних органів у трудових правовідносинах. Це передусім виявляється в тому, що службовців можна звільнити по закінченні строку контракту без пояснення причин. Також застосування контрактів при прийнятті на службу відкриває певні можливості для зловживань керівництвом правоохоронних органів.

Виходячи з вищезазначеного вважаю за недоцільне широке використання контракту як підстави виникнення трудових правовідносин зі службовцями правоохоронних органів. У той же час певна корисність застосування цього виду строкового трудового договору в правоохоронних органах, з огляду на можливість встановити більш високе грошове забезпечення, вирішити соціально-побутові проблеми, є. Так, існує доцільність використання контракту при продовженні трудових правовідносин зі службовцями,

що мають високі показники в роботі та досягли граничного віку перебування на службі, а також у так званих «елітних» підрозділах правоохоронних органів («Альфа», «Беркут», «Сокіл» тощо).

У юридичній літературі була висловлена точка зору, що судові рішення само по собі не утворює фактичного складу разом із трудовим договором, оскільки є актом правосуддя, тобто воно констатує порушення права і відновлює його, саме ж право існує незалежно від судового рішення¹.

Безперечно, право існує незалежно від судового рішення, разом з тим для виникнення конкретного трудового правовідношення судові рішення виступає як обов'язковий юридичний факт. Так, людина, отримуючи відмову в прийнятті на роботу, може таку відмову оскаржити у суді. Суд, визначивши відмову в прийнятті на роботу необґрунтованою або незаконною, виносить рішення, яким зобов'язує роботодавця укласти з особою трудовий договір. На це, зокрема, вказує Пленум Верховного Суду України, який у п. 6 Постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 роз'яснив, що при обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення — з першого робочого дня наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата — з цієї дати), з іншими особами — з дня їх звернення до роботодавця з приводу прийняття на роботу.

На підставі судового рішення роботодавець повинен укласти трудовий договір з особою, якій ним раніше було відмовлено в прийнятті на роботу. У той же час необхідно зважити на те, що суд, приймаючи відповідне рішення, не визначає конкретний зміст даного договору. У зв'язку

¹ Кручинин А. В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России: дис. ...канд. юрид. наук. — М., 2003. — С. 135.

з цим виникає питання: на яких умовах повинен укладатися такий трудовий договір?

Слід зазначити, що з кандидатами на посади в правоохоронні та інші державні органи трохи простіше, оскільки всі умови проходження служби визначені в нормативному порядку. Стосовно інших осіб слід погодитися з С. П. Мавріним, який пропонує два варіанти визначення способу наповнення змістом трудового договору, що укладається на підставі винесеного судового рішення. Так, якщо необґрунтована відмова в прийнятті на роботу має місце при попередньому оголошенні роботодавцем конкретних умов трудового договору, то саме ці умови і повинні стати змістом договору, що укладається на підставі судового рішення. Якщо людина, намагаючись працевлаштуватися, володіла лише найзагальнішими відомостями, що характеризують необхідну роботодавцю працю і розмір її оплати, то сторони, виконуючи рішення суду, фактично повинні дійти додаткової згоди щодо усіх, крім відомих на момент початкової спроби працевлаштування, умов трудового договору. При цьому відправними точками, що визначають у такому випадку максимальні межі домагань працівника і відповідний їм рівень обов'язків роботодавця, повинні визнаватися стандартними умовами праці працівників, що виконують у даного роботодавця аналогічні трудові функції. У тому випадку, коли такі працівники в роботодавця відсутні, необхідно орієнтуватися на звичайні умови праці, характерні для трудових договорів працівників тієї ж спеціальності, кваліфікації або посади в тій же місцевості¹.

Стосовно результату конкурсу у трудо-правовій літературі сталим є його розуміння як одного з елементів складу юридичних фактів². Так, М. Г. Александров зазначає,

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. — М., 2007. — С. 57.

² Трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. — М., 1966. — С. 135; Прокопенко В. І. Трудове право України. — Х., 1998. — С. 171; Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М., 1988. — С. 264; Калашник Н. И. Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих исполнительных органов

що акт обрання за конкурсом є юридичним фактом у поєднанні з яким повинен бути укладений трудовий договір¹. З точки зору В. І. Прокопенка, обрання за конкурсом — це ще не укладення трудового договору, а лише підстава для його укладення².

У той же час А. Ю. Пашерстником була висловлена думка щодо конкурсів як додаткових умов, які передують виникненню трудових правовідносин на підставі трудового договору. Поряд із конкурсом до таких умов вчений відносив спеціальну освіту, науковий ступінь, вчене звання, наступне затвердження на посаді вищестоящою інстанцією тощо. А. Ю. Пашерстник наголошував на тому, що ці додаткові умови для заміщення ряду посад встановлюються понад загальні вимоги, що ставляться до працівників при укладанні трудового договору. Іноді для зайняття посади вимагається наявність декількох умов одночасно³.

З такою оцінкою відомого вченого важко погодитися, оскільки спеціальна освіта, науковий ступінь, вчене звання є елементами спеціальної правосуб'єктності особи, необхідної для заміщення певної посади. І до участі у конкурсі допускаються тільки ті особи, які нею володіють тобто відповідають усім вимогам, що ставляться до кандидатів на посаду.

У юридичній літературі практично одноставним є розуміння мети проведення конкурсу, яка полягає у перевірці відповідності особи вимогам, що ставляться для зайняття тієї чи іншої посади та забезпеченні зайняття посади кращим із кандидатів. Як зазначає В. І. Прокопенко, особливим порядком підбору працівників на посади є конкурс, який дозволяє відбирати на заняття певної посади кращого з претендентів⁴. Підтримуючи цю позицію, А. В. Андрушко,

власти субъектов Федерации: дис. ...канд. юрид. наук. — Омск, 2003. — С. 140— 141; Кручинин А. В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2003. — С. 136.

¹ Трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. — М., 1966. — С. 135;

² Прокопенко В. І. Трудове право України. — Х., 1998. — С. 171.

³ Пашерстник А. Е. Право на труд: Очерки по советскому праву. — М., 1951. — С. 227— 230.

⁴ Прокопенко В. І. Вказ. праця. — С. 171.

зазначає що конкурс є важливим правовим способом раціонального підбору кадрів до органів державної служби, що дозволяє не тільки покращити комплектування її органів, але й забезпечує у подальшому потрібний рівень їх функціонування. Науковець підкреслює, що важливість конкурсного порядку прийняття громадян на державну службу очевидна, адже це той фактор, який має гарантувати об'єктивність оцінки ділових, професійних, моральних якостей претендента, і, як наслідок, — ефективність його майбутньої роботи¹.

В діючому Кодексі законів про працю України результатами конкурсу, як і всім іншим юридичним фактам, крім трудового договору і контракту, увага не приділяється. Зокрема не визначається поняття «конкурс», умови та наслідки його проведення. Це упущення намагалися виправити в проекті Трудового кодексу України, передбачивши окрему статтю, присвячену конкурсу (ст. 62 «Прийняття на роботу за конкурсом»). Відповідно до цієї статті для застосування конкурсного відбору є необхідним: по-перше, існування вимоги трудового законодавства або рішення роботодавця щодо проведення конкурсу, по-друге, оголошення публічно інформації про проведення конкурсу, по-третє, створення конкурсної комісії, по-четверте, затвердження роботодавцем порядку проведення конкурсу, по-п'яте, укладання з переможцем конкурсу трудового договору. Стаття 62 Проекту передбачає також випадки коли конкурсний відбір не застосовується (прийняття на роботу осіб, направлених у рахунок броні чи квоти; укладення строкового трудового договору для заміщення працівника, за яким зберігається місце роботи; укладення строкового трудового договору на строк до одного року; прийняття на роботу осіб, які навчалися за рахунок коштів роботодавця; в інших випадках, передбачених законодавством чи колективним договором).

¹ Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2002. — С. 66.

Визнаючи правильність виділення в Проекті окремої статті для регламентації конкурсу, а також погоджуючись у цілому з нормами цієї статті, у той же час вважаю за доцільне в її межах визначити термін «конкурс». Крім цього, необхідно доповнити перший абзац ст. 62 словами «та іншими нормативно-правовими актами, які містять норми трудового права» після слова «законодавством», оскільки вимоги щодо конкурсного заміщення посад іноді містяться в актах, які не можна повністю віднести до трудового законодавства (наприклад, Закон України «Про державну службу»). Також вважаю за потрібне нормативно визначити вимоги до інформації, яка повинна оголошуватися публічно. Це, по-перше, назва, адреса, номери телефонів та інші характеристики особи, яка оголосила конкурс, по-друге, назви посад, щодо зайняття яких відбуватиметься конкурс, по-третє, перелік документів, який потрібен для набуття статусу учасника конкурсу, та термін їх подання, по-четверте, повний перелік вимог, яким повинен відповідати кандидат, по-п'яте, дата, час, місце і загальна характеристика порядку проведення конкурсу.

У теорії трудового права можна зустріти наступні визначення конкурсу: «конкурс — це особливий, винятковий порядок підбору кадрів, який містить підвищені вимоги до осіб, що претендують на заміщення вакантної посади»¹, «конкурс — у трудовому праві порядок заміщення деяких посад»², «конкурс, — це соціально-правовий метод оцінювання ділових якостей працівників»³, «конкурс — це один із правових способів раціонального підбору кадрів, метою якого є визначення найкомпетентнішого серед його учасників щодо заміщення вакантної посади на державній службі за визначеними критеріями»⁴, «конкурс є соціально-правовим методом оцінювання ділових якостей претенден-

¹ Смирнов В. Н. Конкурс в советском трудовом праве. — Л., 1960. — С. 45.

² Трудовое право: Энциклопедический словарь. — М., 1969. — С. 207.

³ Глозман В. А. Право и проверка деловых качеств работников. — Минск, 1981. — С. 37.

⁴ Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2002. — С. 72.

тів, в основі якого лежать демократичні принципи об'єктивності, гласності, порівняності та змагальності»¹.

Вважаю, що вищенаведені визначення не розкривають природи цього явища та не висвітлюють усі його ознаки. Так, слово «конкурс» походить від латинського *concursum* — «зустріч, зіткнення»; *concurro* — «зустрічаюся; суперничаю»². Великий тлумачний словник сучасної української мови тлумачить слово «конкурс» як змагання, яке дає змогу виявити найбільш гідних із його учасників або найкраще з того, що надіслане на огляд³. Великий енциклопедичний юридичний словник за редакцією Ю. С. Шемшученка визначає слово «конкурс» як змагання, яке має на меті виявлення кращих з учасників (кандидатів, здобувачів, претендентів)⁴.

Вбачається, що конкурс у трудовому праві — це змагання, яке проводиться з дотриманням певного порядку у випадках, передбачених законодавством чи рішенням роботодавця, з метою визначення на підставі певних критеріїв найкращого для зайняття вакантної посади серед осіб, які беруть у ньому участь.

Національним законодавцем передбачено перелік посад, зайняття яких пов'язано з проходженням конкурсного відбору, серед яких: посади державних службовців, суддів, службовців Служби безпеки України, науково-педагогічних працівників, в органах місцевого самоврядування, в органах цивільного захисту, керівників навчальних закладів, що є загальнодержавною власністю тощо.

Виходячи з предмета дослідження увага буде сконцентрована на конкурсному відборі до правоохоронних органів. Так, відповідно до ст. 9 Закону України «Про статус

¹ Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково— педагогічними працівниками: дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2004. — С. 156.

² Сучасний словник іншомовних слів / уклад. О. І. Скопенко та Т. В. Цимбалюк. — К., 2006. — С. 374.

³ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К. — Ірпінь, 2002. — С. 448.

⁴ Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. — К., 2007. — С. 378.

суддів», судді, які вперше пройшли конкурсний відбір, призначаються на посаду судді строком на п'ять років Президентом України. Разом з цим національним законодавством не закріплено чіткого порядку проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді.

На підставі Закону України «Про статус суддів» до конкурсного відбору мають допускатися особи, які відповідають вимогам чинного законодавства, що висуваються до кандидатів на посади суддів. Так, відповідно до ч. 1 ст. 7 Закону України «Про статус суддів», на посаду судді може бути рекомендований кваліфікаційною комісією суддів громадянин України, не молодший двадцяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж роботи в галузі права не менш як три роки, проживає в Україні не менш як десять років та володіє державною мовою. Частина 5 ст. 7 Закону встановлює, що необхідною умовою для зайняття посади судді будь-якого суду, вказаного у частині 1 цієї статті, є складання кваліфікаційного екзамену. Ця умова не поширюється на осіб, які мають відповідний стаж роботи на посаді судді, давність якого не перевищує 11 років. Стаття 7 Закону (частини 2—4) певним чином диференціює вимоги, що ставляться до кандидатів на посади суддів апеляційних судів, вищого спеціалізованого суду та Верховного Суду України.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про статус суддів» кожен громадянин України, який відповідає вимогам, передбаченим ст. 7 цього Закону, має право скласти кваліфікаційний екзамен та звернутися до відповідної кваліфікаційної комісії суддів із заявою про рекомендацію його на посаду судді.

Кваліфікаційна комісія суддів проводить кваліфікаційний екзамен і, з урахуванням його результатів, дає висновок про рекомендацію на посаду судді. Комісія рекомендує на посади суддів кандидатів, які виявили найкращі знання, у кількості, необхідній для заміщення вакантних посад. Особи, які склали екзамен, але не рекомендовані на посаду судді за браком вакантних посад, мають бути враховані кваліфікаційною комісією як кандидати на нові ва-

кантні посади суддів протягом трьох років, якщо за цей період вони не відклинуть свою заяву.

У Законі України «Про прокуратуру» слово «конкурс» не вживається, не затверджено і порядок конкурсного відбору на посади прокурорсько-слідчих працівників. У той же час Положенням про порядок заміщення посад помічників прокурорів і слідчих у міських, районних та прирівняних до них прокуратурах, затвердженим наказом Генерального прокурора України від 18.03.2009 р. № 19, встановлені правила відбору кандидатів, у яких має місце конкурсна природа. Так, серед цілей відбору закріплено таку: запровадження в процесі відбору відкритої змагальності за право обіймати вакантну посаду у прокуратурі.

Для організації і проведення відбору претендентів на посади утворюється комісія за відповідним наказом у складі: голови комісії; заступника голови; відповідального секретаря; членів комісії. Головою комісії призначається один із заступників прокурора обласного рівня, а його заступником, як правило, керівник кадрового підрозділу. До складу комісії включаються найбільш досвідчені та авторитетні працівники.

Відбір проводиться у першу чергу серед випускників поточного року базових юридичних навчальних закладів та юридичних факультетів, яких рекомендовано органами прокуратури на навчання. У разі відсутності таких претендентів на заміщення конкретної вакантної посади за вмотивованим рішенням комісії відбір може проводитись серед інших осіб, насамперед тих, які мають досвід роботи за спеціальністю у судових, правоохоронних та інших державних органах. Особи, які раніше працювали в органах прокуратури і мають класні чини або військові звання, приймаються на роботу на загальних підставах.

Особи, які претендують на зайняття посад помічників прокурорів і слідчих, повинні відповідати таким загальним вимогам: бути громадянином України; мати повну вищу юридичну освіту освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст» або «магістр»; вільно володіти державною мовою; за станом здоров'я бути придатним для виконання службових обов'язків; мати необхідні для роботи на замі-

щуваній посаді основоположні спеціальні знання, уміння та навички, ділові якості (старанність, почуття відповідальності за доручену справу, дисциплінованість, ініціативність, самоорганізованість, емоційну врівноваженість, культуру спілкування; здатність до відбору суттєвої інформації, обґрунтованість суджень, кмітливість тощо); за своїми моральним якостями відповідати високому званню прокурорського працівника.

До участі у відборі не допускаються особи, які притягалися до кримінальної відповідальності, визнані в установленому порядку недієздатними або обмежено дієздатними, а також ті, які не можуть бути згідно із законодавством прийняті на роботу в органи прокуратури та на державну службу.

Особи, які успішно пройшли відбір, але не рекомендовані для призначення у зв'язку з відсутністю вакантних посад, за рішенням комісії можуть претендувати на заміщення посад у майбутньому. Зазначене право втрачається у разі відмови від запропонованих посад у прокуратурах інших регіонів України.

Положення закріплює наступний перелік документів, необхідних для участі у відборі: письмова заява встановленого зразка; засвідчена копія диплома про отримання відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня з додатком; листок по обліку кадрів; автобіографія; дві фотокартки розміром 4х6 см; довідка органу державної податкової служби про присвоєння ідентифікаційного номера; завірена копія трудової книжки (за наявності); декларація про доходи та зобов'язання фінансового характеру щодо себе та членів своєї сім'ї; довідка про перевірку особи на наявність судимості; довідки з психоневрологічного та наркологічного диспансерів; довідка про перебування у Єдиному державному реєстрі юридичних та фізичних осіб-підприємців.

Перераховані документи претенденти подають до кадрового підрозділу прокуратури обласного рівня. При поданні документів претендент пред'являє особисто диплом про освіту, паспорт громадянина України, військовий квиток або свідоцтво про приписку до призовної дільниці, трудову книжку.

Зазначений кадровий підрозділ перевіряє документи на відповідність встановленим вимогам. Несвоєчасне надання або надання документів не в повному обсязі чи з порушенням правил оформлення є підставою для відмови в їх прийнятті. Особи, документи яких не відповідають встановленим вимогам, до участі у відборі не допускаються.

Положення передбачає такі форми відбору: вивчення наявних документів; перевірка знань у формі професійного тестування; вивчення результатів перевірки ділових і особистих якостей, виявлених під час проходження в органах прокуратури переддипломної практики (для випускників базових вищих навчальних закладів); співбесіда; психологічне дослідження; обговорення на засіданні комісії. Так, вивчення документів проводиться для з'ясування успішності навчання, стану здоров'я, біографічних відомостей, родинних зв'язків, участі у підприємницькій, політичній діяльності (належності до політичних партій і рухів) та перевірки, за наявності сумнівів, їх достовірності. Перевірка знань у формі тестування проводиться кадровим підрозділом за програмою і тестами, розробленими Головним управлінням кадрового забезпечення Генеральної прокуратури України спільно з Національною академією прокуратури України. Метою вивчення результатів перевірки ділових і особистих якостей, виявлених під час проходження в органах прокуратури переддипломної практики, є з'ясування професійної придатності претендента до прокурорської діяльності. Співбесіда у кадровому підрозділі спрямована на оцінку відповідності ділових і моральних якостей претендентів вимогам за відповідною посадою та виявлення з їх числа найбільш підготовлених. За результатами співбесіди та вивчення документів складається довідка. Психологічні дослідження проводяться спеціалістом-психологом з метою з'ясування придатності претендентів до прокурорської діяльності і прогнозу успішності їх подальшої роботи.

На засіданні комісії керівником кадрового підрозділу оголошуються результати співбесіди та вивчення документів, перевірки знань кандидата, психологічного дослідження, підсумки результатів практики, вносяться пропозиції

щодо порядку розгляду. Першими розглядаються питання щодо заміщення вакантних посад з найбільшою кількістю претендентів. Рішення комісії щодо визначення переможців відбору на конкретні вакантні посади приймається шляхом голосування. Претенденти, які не стали переможцями на певну посаду, мають право взяти участь у відборі на іншу вакантну посаду.

Час проведення співбесід, тестувань, засідання комісії завчасно доводиться до відома претендентів. Об'єктивність відбору забезпечується рівними умовами його проведення та відкритістю інформації про його результати.

Положення закріплює вимоги до легітимності рішень комісії. Так, рішення комісії вважається правочинним, якщо в голосуванні брали участь не менш як дві третини від числа її членів. Рішення приймається, як правило, відкритим голосуванням простою більшістю голосів присутніх на її засіданні членів. Голосування може проводитись таємно, якщо пропозиція про проведення такого голосування була внесена хоча б одним із членів комісії. Оголошується рішення в день його прийняття.

Рішення комісії щодо визначення переможця є підставою для видання наказу про призначення цієї особи на відповідну посаду. Прийняте рішення може бути оскаржене в день його оголошення відповідно прокурорам Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя. За наявності підстав прокурор може призначити додаткове засідання комісії з метою перевірки доводів скарги. Після розгляду скарги на засіданні комісії прокурор приймає остаточне рішення.

Навіть при поверховому порівнянні вищезазначених норм з нормами Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» від 15.02.2002 р. № 169 можна констатувати певну їх схожість. Так, як у першому, так і в другому випадках, для проведення цих заходів утворюється комісія, яка складається з працівників органу, який проводить відбір; встановлюється перелік характеристик особи, за наявності яких вона буде недопущеною до участі у цих заходах; передба-

чається перелік документів, які повинні надати кандидати, а також їх перевірка кадровою службою органів, що проводять ці заходи.

Слід відзначити, що і в першому, і в другому випадку дається не вичерпний перелік характеристик особи, за наявності яких вона буде недопущеною до участі у відборі. Перекоаний, що для запобігання помилкам щодо допуску певних осіб до участі у цих заходах та можливим зловживанням у цій сфері є необхідним закріпити виключний перелік таких характеристик.

Практично тотожними є форми відбору за виключенням того, що під час проведення відбору до прокуратури проводиться ще і психологічне дослідження. Уявляється, що таке дослідження необхідно включати і до конкурсного відбору на посади державних службовців.

Певним чином різняться наслідки для осіб, які успішно пройшли відбір, але не були відібрані для призначення на посади. Так, у першому випадку закріплюється доволі абстрактна норма, згідно з якою вони можуть претендувати на заміщення посад у майбутньому. Більше того, це право втрачається у разі відмови від запропонованих посад у прокуратурах інших регіонів України. У випадку з державними службовцями такі особи у разі їх згоди за рішенням конкурсної комісії можуть бути рекомендовані для зарахування до кадрового резерву в цьому державному органі і протягом року прийняті на вакантну рівнозначну або нижчу посаду без повторного конкурсу.

Правила визнання рішення правочинним, порядок його прийняття та оформлення є також тотожними, за виключенням правила, встановленого для державних службовців, що у випадку рівного розподілу голосів при прийнятті рішення вирішальним є голос голови комісії. Також певна специфіка має місце в строках оголошення результатів відбору.

До найсуттєвіших відмінностей слід віднести наступне: при відборі до прокуратури чітко вказано, серед яких категорій буде проводитися відбір, у другому ж така вимога відсутня. Про проведення конкурсу на посади державних службовців оголошується в засобах масової інформації.

Також встановлюється можливість оголошення повторного конкурсу, якщо жоден із кандидатів не рекомендований конкурсною комісією для зайняття вакантної посади державного службовця. Такі норми відсутні в Положенні про порядок заміщення посад помічників прокурорів і слідчих у міських, районних та прирівняних до них прокуратурах.

Відзначу, що в аналізованих документах відсутній чіткий обов'язок керівника органу, який проводить відбір, призначити на посаду особу, рекомендовану комісією. У цьому випадку вбачається більш правильним підхід, передбачений ч. 3 ст. 62 проекту Трудового кодексу України, що з переможцем конкурсу укладається трудовий договір у строк, визначений умовами проведення конкурсу. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного дня після оголошення результатів конкурсу.

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України» до органів Служби безпеки України громадяни приймаються на конкурсній основі. Однак процедура конкурсного відбору до цього правоохоронного органу чітко не визначена, хоча конкурсні засади присутні при відборі кандидатів на службу до Служби безпеки України. Це стосується також інших правоохоронних органів.

Підбиваючи підсумки дослідження правової регламентації конкурсу, відзначу, що результат конкурсу є елементом складу юридичних фактів, який поряд із трудовим договором чи актом призначення на посаду є підставою виникнення трудових правовідносин. З огляду на те, що цей захід дозволяє залучати до правоохоронних органів найбільш досвідчених та кваліфікованих службовців, вважаю за необхідне передбачити проведення конкурсного відбору до всіх без виключення правоохоронних органів. Існує доцільність у розробленні єдиних правил такого відбору та їх закріпленні в окремому нормативно-правовому акті. На мій погляд, в основу даного документа слід покласти після певної переробки норми Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 р. № 169 та Положення про порядок заміщення посад помічників прокурорів і слідчих у міських, районних

та порівняних до них прокуратурах, затвердженого наказом Генерального прокурора України від 18.03.2009 р. № 19.

Підсумовуючи дослідження підстав виникнення трудових правовідносин, вважаю за доцільне ч. 1 ст. 38 проекту Трудового кодексу України викласти в наступній редакції:

«1. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

У випадках, передбачених законодавством, колективним договором (угодою), статутними документами або нормативними актами роботодавця, трудовий договір укладається на підставі:

- 1) призначення на посаду;
- 2) обрання на посаду;
- 3) затвердження на посаді;
- 4) результатів конкурсу;
- 5) рішення суду;
- 6) направлення державною службою зайнятості на роботу в рахунок встановленої квоти.

Трудові правовідносини можуть виникати на підставі актів призначення чи обрання на посаду без укладення трудового договору у випадках, передбачених законодавством».

При прийнятті на службу до окремих правоохоронних органів національним законодавством передбачена можливість встановлення випробування. Так, ст. 17 Закону України «Про міліцію» та п. 3 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ встановлюють, що під час прийняття на службу може бути встановлено іспитовий строк тривалістю до одного року.

Випробування як захід перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, передбачено ст. ст. 26 — 28 Кодексу законів про працю України. Як справедливо вказують Б. С. Стичинський, І. В. Зуб та В. Г. Ротань, умова про випробування буде вважатися законною у таких випадках: 1) умова про випробування внесена в письмово оформлений трудовий договір (контракт) і повторена у наказі про прийняття на роботу; 2) умова про випробування застережена в заяві про прийняття на робо-

ту і повторена в наказі про прийняття на роботу; 3) умова про випробування не міститься в заяві про прийняття на роботу, але внесена в наказ про прийняття на роботу, з яким працівник ознайомлений під розписку до початку роботи; 4) умова про випробування не застережена в заяві про прийняття на роботу, але внесена в наказ про прийняття на роботу, з яким працівник ознайомлений під розписку після початку роботи, і при цьому він не заперечував проти внесення в наказ такої умови¹. У тому випадку коли при прийнятті на роботу роботодавець бажає встановити випробування для особи, яка приймається на роботу, проти чого остання не заперечувала, однак умова про випробування не була відображена ні в заяві про прийняття на роботу, ні в письмовому трудовому договорі, ні в наказі про прийняття на роботу, вважається, що випробування не було встановлено.

У теорії трудового права неодноразово висловлювалася точка зору згідно з якою незгода працівника на встановлення випробування не може слугувати підставою для відмови у прийнятті на роботу з боку роботодавця². Так, Т. П. Яценко вказує на факультативний характер умови про випробування, оскільки вона, згідно з чинним законодавством, не входить до обов'язкових умов. Виходячи з цього недосягнення угоди про випробування не є перешкодою для укладення трудового договору чи контракту³.

Непослідовною є позиція Н. О. Мельничук, яка спочатку зазначає, що, використовуючи своє право встановити випробування працівнику, який приймається на роботу, з метою перевірки відповідності дорученій роботі, роботодавець вправі відмовити в прийнятті на роботу працівни-

¹ Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. — К., 2002. — С. 186.

² Буценко П. А. Испытание при приеме на работу в условиях научно-технической революции // Проблемы социалистической законности. — 1980. — Вып. 5. — С. 32; Яценко Т. П. Випробувальний термін в трудовому договорі (контракті) при прийомі на службу до міліції України // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. — 2005. — № 29. — С. 313.

³ Яценко Т. П. Вказана праця. — С. 313.

ку, який не погодився на випробування, і така відмова не вважатиметься необґрунтованою¹. А далі вказує на те, що роботодавець не вправі відмовити працівнику в прийнятті на роботу, коли він відмовляється від випробування, якщо працівник документально підтвердить свій рівень кваліфікації, добросовісне ставлення, тривалий час виконував таку роботу².

Слід погодитися з О. С. Пашковим, який, вказуючи на те, що випробування є факультативною умовою трудового договору, у той же час зазначав: «хоча ця умова передбачена законом, її включення в договір допускається тільки за взаємною згодою сторін. При запереченні з боку працівника договір або відкидається, або укладається без даної умови»³. Дійсно, підбираючи персонал, роботодавець може використати надане законодавством право встановлювати випробування особам, які приймаються на роботу, з метою перевірки відповідності їх роботі, що доручається. І у випадку отримання незгоди на встановлення випробування від особи, що приймається на роботу, роботодавець вправі або відмовити їй в прийнятті на роботу, або, враховуючи певні обставини, укласти трудовий договір без такої умови. Уявляється, що відмову в прийнятті на роботу у зв'язку з відмовою у встановленні випробування не можна вважати необґрунтованою.

Більше того, будь-яка факультативна (додаткова) умова, яку одна зі сторін вимагає закріпити в трудовому договорі, набуває обов'язкового значення і недосягнення згоди з приводу такої умови не приводить до виникнення трудових правовідносин. Додатковими умовами трудового договору відповідно до ст. 40 проекту Трудового кодексу України є ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підгото-

¹ Мельничук Н. О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2006. — С. 90

² Мельничук Н. О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2006. — С. 93.

³ Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М., 1988. — С. 259.

вки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.

Кодекс законів про працю обмежує випробування певними строками. Так, відповідно до ст. 27 КЗпП України, строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, — шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

Порівнюючи норми ст. 27 КЗпП України з нормами ст. 17 Закону України «Про міліцію» та п. 3 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, можна переконатися, що в останньому випадку встановлюється значно триваліший термін випробування. Уявляється, що така диференціація не є виправданою, оскільки мета та наслідки встановлення випробування у всіх випадках є аналогічними. З огляду на зазначене вважаю за доцільне встановити граничний шестимісячний випробувальний термін для осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ.

У Законі України «Про міліцію» та Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ замість терміна «випробування» застосовується термін «іспитовий строк». На моє переконання, з метою уніфікації національної термінології необхідно замінити в зазначених документах словосполучення «іспитовий строк» на слово «випробування».

Закон України «Про прокуратуру» (ст. 46) передбачає, що особи, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю, проходять в органах прокуратури стажування строком до одного року. Порядок стажування визначається Положенням про організацію роботи з молодими спеціалістами в органах прокуратури України, затвердженим наказом Генерального прокурора України від 05.07.2001 р.

№ 458. Виходячи з мети та наслідків запровадження цього заходу можна констатувати його певну тотожність з випробуванням. На підставі наведеного вважаю за доцільне зменшити строк стажування до шести місяців.

Вбачається не зовсім обґрунтованою норма ст. 47 «Особи, для яких не встановлюється випробування» проекту Трудового кодексу, яка до осіб, для яких не встановлюється випробування, зарахувала переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади. Дійсно, і випробування, і конкурс схожі в тому, що їх встановлення дозволяє виявити, чи відповідає особа вимогам, що ставляться для зайняття тієї чи іншої посади. У той же час слід відзначити і суттєві відмінності між цими двома правовими явищами. Так, конкурсний відбір, дозволяючи виявити кращого серед кандидатів за певними критеріями, не завжди виявляє всі якості його особистості як учасника певного трудового процесу. У цьому плані більш інформативним буде саме випробування, яке передбачає достатньо тривале вивчення особистих та ділових якостей працівника, оцінювання результатів його роботи, можливість взаємодії з іншими працівниками. Так, не виключається ситуація, коли переможець конкурсу не буде краще виконувати роботу на певному робочому місці, ніж особи, які показали гірші результати. Таким чином, не зовсім коректно обмежувати у такий спосіб право роботодавців у доборі персоналу.

Також не можна погодитися з тим, що до осіб, для яких не встановлюється випробування, ст. 47 проекту Трудового кодексу України віднесла осіб призначених на посаду. На моє переконання, це призведе до того, що, наприклад, в органах державної влади взагалі та правоохоронних органах зокрема, тобто там, де трудові правовідносини виникають на підставі акта призначення на посаду, не можна буде здійснювати перевірку відповідності службовця роботі, яка йому доручається, за допомогою випробування. У кінцевому підсумку це може погіршити ситуацію з якістю персоналу правоохоронних органів.

При прийнятті до правоохоронних органів громадян України зобов'язаний скласти присягу. Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає при-

сягу як урочисту офіційну обіцянку додержувати певних зобов'язань, клятву вірності якій-небудь справі¹. Відповідно до Великого енциклопедичного юридичного словника природа присяги полягає у тому, що її складання, поперше, є умовою набуття особою певного публічно-правового статусу і, по-друге, зумовлює, як правило, юридичну відповідальність за невиконання обов'язків, котрі випливають з цього статусу².

Складання присяги для службовців правоохоронних органів передбачено ст. 10 Закону України «Про статус суддів», ст. 46 Закону України «Про прокуратуру», ст. 17 Закону України «Про міліцію», ст. 20 Закону України «Про Службу безпеки України», ст. 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», п. 11 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, п. 9 Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України.

Присягу складають службовці, які вперше призначаються на посади в правоохоронні органи. Склавши присягу, службовець правоохоронного органу підписує текст Присяги, який зберігається за місцем роботи. Текст присяги суддів закріплює ст. 10 Закону України «Про статус суддів». Службовці Служби безпеки України, Державної прикордонної служби України, Управління державної охорони України складають військову присягу, текст якої міститься в Законі України «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України». Присяга працівника органів внутрішніх справ України затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.1991 р. № 382. Відповідно до ст. 46 Закону України «Про прокуратуру» текст присяги працівника прокуратури затверджується Верховною Радою України.

¹ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Буслел. — К. — Ірпін, 2002. — С. 952.

² Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. — К., 2007. — С. 725.

Слід зазначити, що сьогодні ще не існує затвердженого тексту цієї присяги.

Аналіз текстів присяг службовців правоохоронних органів, свідчить про їх певну схожість, яка виявляється в тому, що поряд із зобов'язаннями дотримуватися законодавства України вони містять і моральні зобов'язання (чесно і сумлінно виконувати обов'язки, бути об'єктивним і справедливим, завжди бути вірним і відданим Українському народові). Службовець правоохоронного органу, склавши присягу, бере на себе вказані моральні зобов'язання, які для нього набувають юридичного значення. А отже, недотримання таких зобов'язань є порушенням присяги, що призводить до припинення трудових правовідносин.

4.2. Зміна трудових правовідносин службовців правоохоронних органів

Трудовим правовідносинам службовців правоохоронних органів притаманна стабільність і змінюваність. Стабільність трудових правовідносин має передусім значення для працюючих. Так, працівник здебільшого прагне до постійного трудового зв'язку, що передбачає певні блага, отримання яких пов'язано з тривалістю роботи у одного роботодавця (просування по роботі, зростання заробітної плати, присвоєння чергових спеціальних звань тощо). «Тільки сталість кадрів, — вважає А. І. Ставцева, — може забезпечити передумови для всебічного освоєння надскладних сучасних технічних засобів і накопичення багатого виробничого досвіду. Сталість кадрів при високій технічній оснащеності виробництва є неодмінною умовою його організації, забезпечення зростання продуктивності праці»¹. А отже, у стабільності трудових правовідносин заінтересовані не тільки працівники, не меншою мірою в цьому заінтересовані і роботодавці.

¹ Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. — М., 1974. — С. 14.

Держава, у свою чергу, також заінтересована в стабільності трудових правовідносин як запоруці соціальної стабільності в суспільстві та зростання національної економіки. З огляду на зазначене на державному рівні закріплюються норми, покликані сприяти стабільності трудових правовідносин. Так, національне трудове законодавство дозволяє роботодавцю змінити умови трудового договору лише за наявності на те згоди працівника, а розірвати трудовий договір — лише за наявності підстав, передбачених у законі. Зокрема, відповідно до ст. 31 КЗпП, роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

На думку В. Г. Соїфера, під стабільністю трудового відношення слід розуміти такий стан, для якого характерні стійкі соціально-трудова зв'язки працівника з роботодавцем і працівників з колективом організації, що продовжуються не менш п'яти років¹. Уявляється, що стабільність трудових правовідносин слід пов'язувати не тільки з тривалістю роботи у певного роботодавця, а і з незмінністю правового статусу працівника, що виявляється, насамперед, у сталості виконуваної трудової функції.

Слід відзначити, що діючий сьогодні Кодекс законів про працю України не визначає переліку умов трудового договору. У ч. 3 ст. 32 КЗпП мова йде лише про істотні умови праці, під якими, зокрема, розуміються системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, розряди, найменування посад тощо.

У теорії трудового права існує думка, що умови трудового договору, які становлять його зміст, можна розділити на два види: а) встановлені законодавством як у централізованому, так і в локальному порядку; б) вироблені угодою сторін у межах, передбачених чинним законодавством². Вважаю, що це не зовсім так, оскільки умови,

¹ Соїфер В. Г. Правовые вопросы закрепления кадров в организациях // Законодательство и экономика. — 2003. — № 12. — С. 40.

² Венедиктов В. С. Правовые вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. — Х., 1996. — С. 17—18.

встановлені законодавством, регулюють трудові відносини і без включення їх у трудовий договір. До того ж працівник та роботодавець не можуть домовлятися щодо норм трудового законодавства, колективного договору (угоди), локальних нормативних актів, змінювати їх, за винятком диспозитивних норм. Такі норми діють навіть всупереч їх бажанню.

Отже, умови, встановлені законодавством як у централізованому, так і в локальному порядку, не можуть становити зміст трудового договору. Змістом трудового договору є лише умови, встановлені угодою працівника та роботодавця.

У проекті Трудового кодексу України окрему статтю (ст. 40) присвячено переліку умов трудового договору. Так, відповідно до цієї статті, обов'язковими умовами трудового договору є: 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця-юридичної особи структурного підрозділу); 2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; 3) трудова функція, яку буде виконувати працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку в разі, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; 6) охорона праці. До додаткових належать усі інші умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.

Відповідно до ч. 1 ст. 40 Проекту обов'язкові умови — це ті, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, а додаткові умови — це ті, наявність яких не є обов'язковою. Так, за відсутності у трудовому договорі

додаткових умов він все одно буде вважатися укладеним, однак вбачається, що включення сторонами в зміст трудового договору додаткової умови автоматично робить її обов'язковою для виконання. Наприклад, умова про випробування, яка включається у трудовий договір на вимогу роботодавця, не менш обов'язкова, ніж умова про режим праці, яка також вноситься за ініціативою роботодавця.

Необхідно розрізняти категорії «реквізити» та «умови» трудового договору. Так, до реквізитів договорів відносяться певні характеристики його сторін, місце його укладення тощо. Відповідно до ч. 1 ст. 40 проекту Трудового кодексу в трудовому договорі обов'язково повинні міститися такі реквізити: прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця-фізичної особи).

Слід відзначити, що у проекті Трудового кодексу України поряд із терміном «обов'язкові умови трудового договору» використовуються терміни «істотні умови праці» та «істотні умови трудового договору». Більше того, наведені терміни використовуються без визначень. Так, ч. 1 ст. 83 Проекту закріплює лише перелік конкретних умов праці, які вважаються істотними. Термін «істотні умови трудового договору» використовується у ст. 78 Проекту навіть без цього. Уявляється, що в Проекті терміни «обов'язкові умови трудового договору» та «істотні умови трудового договору» використовуються як синонімічні.

В теорії трудового права істотними умовами праці вважаються умови, передбачені трудовим законодавством, колективним або трудовим договором¹. Так, О. В. Смирнов пише: «... до істотних умов праці необхідно відносити, по-перше, такі умови, що прямо зазначені в законі або підзаконному акті, і, по-друге, такі, котрі самі сторони визначили в трудовому договорі як істотні»².

До умов трудового договору, як вже відзначалось, відносяться лише ті умови, які погоджені сторонами і не ви-

¹ Див. детальніше: Ставцева А. И., Хохрякова О. С. Трудовой договор. — М., 1983. — С. 78; Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу. — Красноярск, 1987. — С. 97; Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. — М., 2004. — С. 217.

² Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. — М., 2004. — С. 217.

пливають прямо з норм закону, колективного договору (угоди) чи локальних нормативних актів. Норми трудового законодавства у випадку їх включення до трудового договору не мають жодного правового навантаження, оскільки і без такого включення регулюють трудові відносини працівника та роботодавця. Істотними умовами трудового договору слід вважати такі умови, щодо яких відповідно до закону повинна бути досягнута згода сторін, а також умови, на включенні яких до змісту договору наполягає хоча б одна з його сторін.

Таким чином, терміни «істотні умови праці» та «істотні умови трудового договору» не рівнозначні. Окрім того, перший термін більш широкий та характеризує зміст трудового правовідношення, а другий повністю поглинається першим і характеризує зміст трудового договору.

Стабільність трудових правовідносин не виключає в певних випадках їх зміну. Така зміна виявляється у зміні суб'єктивних прав і юридичних обов'язків працівника і роботодавця або у зв'язку зі зміною умов трудового договору, або у зв'язку зі зміною норм трудового законодавства, колективного договору (угоди), локальних нормативних актів. Особливість зміни трудового правовідношення як певної стадії в його динаміці, на відміну від стадій виникнення і припинення, полягає у факультативності її характеру, оскільки далеко не кожне трудове правовідношення проходить у своєму розвитку етап зміни.

Слід зауважити, що діючий сьогодні Кодекс законів про працю України не містить визначень понять «зміна трудового договору» та «зміна трудового правовідношення» та навіть не оперує цими термінами. У проекті Трудового кодексу України хоча і передбачена окрема глава (гл. 4) з назвою «Зміна умов трудового договору», однак визначення зазначених понять вона не містить. У проекті передбачено лише визначення видів змін умов трудового договору. Так, відповідно до ст. 77 Проекту, це переміщення, переведення на іншу роботу та зміна істотних умов праці.

Свого часу М. Г. Александров вказував на те, що при тимчасовому переведенні на «іншу роботу» не відбувається зміна умов трудового договору. Навпаки, обов'язок праців-

ника виконувати у певних випадках роботу, що не відноситься до його трудової функції, становить обов'язкову умову трудового правовідношення. У випадку переведення на інше підприємство (установу), коли по суті справи припиняється одне трудове правовідношення і виникає інше, хоча й обумовлене у своєму виникненні першим правовідношенням, також немає «зміни умов трудового договору»¹. Таким чином, відомий вчений під зміною умов трудового договору розумів лише переведення на іншу постійну роботу за виключенням переведення на іншу постійну роботу на інше підприємство.

Визнаючи правильність підходу М. Г. Александрова до розуміння сутності зміни умов трудового договору, вважаю, що зазначена позиція не відображає всіх сучасних підстав зміни умов трудового договору (наприклад, зміни істотних умов праці у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці).

Сьогодні вчені дещо по-іншому визначають досліджувану категорію. Так, К. М. Гусов та В. М. Толкунова під зміною трудового договору розуміють зміну однієї або декількох істотних його умов як обговорених сторонами трудового договору при його укладенні, так і похідних, передбачених трудовим законодавством². Не можна підтримати бажання вчених ввести до поняття «зміна трудового договору» зміни умов праці, встановлених у позадоговірному порядку. Такі умови не повинні входити до змісту трудового договору, оскільки вони, як зазначалося вище, і без того регулюють трудові правовідносини працівника та роботодавця. Безперечно, зміна норм трудового законодавства може призвести до того, що певні умови трудового договору стануть їм суперечити. Однак у цьому випадку така умова трудового договору не змінюється, а лише не підлягає застосуванню.

Певною непослідовністю відрізняється позиція О. П. Циндзяйкіної, яка спочатку пише, що зміною трудово-

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 275.

² Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. — М., 2003. — С. 211.

го договору є зміна в односторонньому або двосторонньому порядку його змісту, а при визначенні форми зміни трудового договору в ці форми включається і зміна за законодавством¹, а далі відзначає, що зміна трудового договору є зміною однієї або декількох істотних умов цього договору².

Якщо звернутися до сучасних тлумачних словників української мови, то слово «зміна» тлумачиться як перехід, перетворення чого-небудь у щось якісно інше³. З огляду на зазначене та на підставі вищевикладеного під зміною трудового договору слід розуміти перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов цього договору у змістовно іншу (інші) за ініціативою працівника, роботодавця або третіх осіб. Під зміною трудового правовідношення слід розуміти перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором (угодою) або трудовим договором, у змістовно іншу (інші).

Окремі вчені як синонім терміна «зміна трудового договору» використовують термін «новація трудового договору». Як зазначає Є. Б. Хохлов, із загального принципу договірності права — «договори повинні виконуватися» — випливає, що зміна змісту трудового договору (його новація) можлива в тому ж порядку й у тій же формі, у яких відбувалося його укладення⁴.

Новація (від лат. *novatio* — «зміна, оновлення») як правовий інститут зародилась і набула поширення ще у римському праві, яке визначало її як договір, що припиняє наявне зобов'язання шляхом заміни його на інше. Юристи середньовічних держав перейняли практику застосування новації, а дещо пізніше цей інститут було за-

¹ Циндяйкина Е. П. Изменение трудового договора : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2000. — С. 5.

² Там само. — С. 12.

³ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К. — Ірпінь, 2002. — С. 373.

⁴ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. — М., 2007. — С. 172.

кріплено в кодифікованих актах цивільного законодавства багатьох країн.

Вперше в історії цивільного законодавства України термін «новація» з'явився у Цивільному кодексі України від 16 січня 2003 р. Так, відповідно до ч. 2 ст. 604 Цивільного кодексу України, зобов'язання припиняється за домовленістю сторін про заміну первісного зобов'язання новим зобов'язанням між тими ж сторонами (новація).

І. Костенко вказує на те, що новацію слід відрізнити від внесення кількісних або якісних змін та доповнень до зобов'язання (наприклад, зміна строків поставки товарів, збільшення розміру суми платежу за договором). Не буде новацією і заміна сторін зобов'язання (ст. ст. 197, 201 чинного ЦК України). У цих випадках зобов'язання не припиняється, воно продовжує існувати, а відбувається лише зміна умов договору чи його сторін¹.

На думку М. І. Брагинського, зміна договору має суворо визначені межі. У подібних випадках змінюються конкретні умови договору, але не його модель. У відповідні рамки укладається, зокрема, заміна в договорі постачання предмета, наприклад, замість вугілля сланець, або способу виконання — замість відвантаження залізничним транспортом так званий «самовивіз» тощо. Інша справа, коли в договорі купівлі-продажу, іншому відплатному договорі утворюється заборгованість сторони за договором і він перетворюється в позикове зобов'язання. Така заміна боргу позиковим зобов'язанням приймає форму новації, що є особливим видом припинення договору, а не його зміни².

Виходячи з вищезазначеного слід констатувати, що новація за правовою природою є специфічним способом припинення правовідношення, а не його зміни (відбувається припинення одного правовідношення та виникнення іншого). Взагалі ж, на мій погляд, трудове право, будучи

¹ Костенко І. Припинення зобов'язань «по-новому», або новація у цивільному законодавстві України // Бухгалтерія. — 2003. — № 42. — С. 68.

² Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право. — Кн. 1. — М., 1999. — С. 434.

самостійною галуззю права з власним категоріальним апаратом, може цілком обійтися без такого роду запозичень.

У теорії трудового права відсутнє одностайне розуміння категорії «переведення на іншу роботу». Так, В. І. Нікітінський переведення на іншу роботу визначав як переміщення на роботу, не обумовлену трудовим договором¹. На думку О. С. Пашкова, переведення на іншу роботу — це зміна характеру і місця роботи, встановлених трудовим договором². О. Д. Зайкін переведення на іншу роботу визначав як зміну однієї з необхідних умов трудового договору (про трудову функцію, місце роботи, оплату праці) або інших істотних умов праці³.

П. І. Жигалкін та П. А. Бущенко під переведенням розуміють будь-яку зміну умов трудового договору або зміну істотних умов праці⁴. Г. С. Гончарова вказує на те, що переведення завжди передбачає усунення з попередньої роботи з одночасним переходом на іншу роботу. Це означає, що працівник продовжує працювати, але або за іншою спеціальністю (посадою), або за тією ж спеціальністю, але на іншому підприємстві, розміщеному як у цій, так і в іншій місцевості⁵. На думку П. Д. Пилипенка, переведенням на іншу роботу вважається лише зміна спеціальності, кваліфікації чи посади⁶.

К. М. Гусов та В. М. Толкунова переведення на іншу роботу вважають формою зміни трудового договору, коли змінюються або трудова функція працівника, або місце роботи, або оплата і режим праці, або інші істотні умови договору⁷. Р. З. Лівшиць та Б. М. Чубайс у поняття переведення на іншу роботу включають зміну не тільки безпосе-

¹ Трудовое право: Энциклопедический словарь. — М., 1969. — С. 341.

² Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М., 1988. — С. 276.

³ Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — М., 1985. — С. 226.

⁴ Жигалкин П. И., Бущенко П. А. Некоторые вопросы совершенствования законодательства о переводах на другую работу // Проблемы социалистической законности на современном этапе коммунистического строительства. — Х., 1978. — С. 163.

⁵ Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике. — Х., 1982. — С. 18.

⁶ Трудове право України / за ред. П. Д. Пилипенка. — К., 2003. — С. 213.

⁷ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. — М., 2003. — С. 212— 213.

редньо обговорених сторонами умов трудового договору, але й умов праці, встановлених трудовим законодавством, колективним договором, угодою, локальними актами¹.

О. П. Циндяйкіна під переведенням на іншу роботу розуміє доручення працівнику роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді, або роботи, при виконанні якої змінюється розмір заробітної плати, пільги, переваги або інші істотні умови праці, обумовлені при укладенні трудового договору (контракту), а також зміну місця роботи, направлення працівника на постійну роботу в іншу організацію або в іншу місцевість². На думку А. М. Юшко, під переведенням на іншу роботу слід розуміти таку зміну умов трудового договору: а) зміну місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного у певній місцевості (населеному пункті) і наділеного трудовою правосуб'єктністю, або місцевості, хоча б разом з підприємством, з яким укладений трудовий договір); б) зміну трудової функції (доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій при укладенні трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча б і в межах тієї ж спеціальності)³.

Слід зазначити, що чинний Кодекс законів про працю України не закріплює визначення поняття «переведення на іншу роботу». Разом з тим цей термін визначає Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9. Так, відповідно до п. 31 Постанови, переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Взагалі ж переведенню на іншу роботу присвячено три статті Кодексу законів про працю України, які входять

¹ Лившиц Р. З., Чубайс Б. М. Трудовой договор / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М., 1986. — С. 35.

² Циндяйкина Е. П. Изменение трудового договора : автореф. дис. ...канд. юрид. наук. — М., 2000. — С. 15.

³ Юшко А. М. Переведення на іншу роботу: дис. ...канд. юрид. наук. — Х., 2002. — С. 70.

у гл. III «Трудовий договір». Так, ст. 32 регулює постійні переведення та відмежовує їх від переміщення працівника, ст. 33 — тимчасове переведення працівника на іншу роботу, ст. 34 — тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою. У проекті Трудового кодексу України передбачено вже чотири статті, які розміщуються у гл. 4 «Зміна умов трудового договору» книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин». Так, ст. 79 встановлює вимоги до переведень на іншу постійну роботу та надає визначення категорії «переведення на іншу роботу», ст. 80 закріплює правила переведення працівників на іншу роботу на підставі медичного висновку, ст. 81 регламентує тимчасові переведення на іншу роботу за погодженням між роботодавцем і працівником, ст. 82 встановлює правила тимчасових переведень на іншу роботу без згоди працівника.

Переведення на іншу роботу у Проекті визначено як виконання працівником тимчасової або постійної роботи, не передбаченої трудовим договором, крім випадків, передбачених частинами другою та третьою статті 44 цього Кодексу. Зазначені частини встановлюють наступні норми: «2. Якщо обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу, роботодавець і працівник під час укладення трудового договору або в період його дії можуть домовитися про покладення на працівника виконання додаткових обов'язків без підвищення інтенсивності праці. У разі якщо робота за додатковою функцією оплачується вище, ніж робота за основною функцією працівника, йому призначається доплата за домовленістю сторін. 3. За згодою між роботодавцем і працівником на працівника може бути покладено виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника з підвищення інтенсивності праці протягом нормальної тривалості робочого часу із встановленням доплати за суміщення професій або посад, розширення зони обслуговування, збільшення обсягу виконуваної роботи, виконання обов'язків відсутнього працівника тощо. Якщо працівник, якому доручено виконання додаткових обов'язків, допускає неякісне виконання робіт, роботодавець має право в будь-який час в односторонньому порядку відмовитися від домовленості про виконання працівником дода-

ткових обов'язків і скасувати встановлену за це доплату».

Слід відзначити, що запропонована в Проекті дефініція далека від досконалості передусім внаслідок того, що поняття «переведення на іншу роботу» визначається через одну з його складових — «роботу». Також певне ускладнення в розумінні даного поняття викликає відсылка норма: «крім випадків, передбачених частинами другою та третьою статті 44 цього Кодексу»

Дещо інакше визначає переведення на іншу роботу російський законодавець. Так, відповідно до ст. 72.1 Трудового кодексу Російської Федерації, переведення на іншу роботу — постійна або тимчасова зміна трудової функції працівника і (або) структурного підрозділу, у якому працює працівник (якщо структурний підрозділ був зазначений у трудовому договорі), при продовженні роботи в того ж роботодавця, а також переведення на роботу в іншу місцевість разом з роботодавцем. Слід відзначити, що наведена дефініція прийшла в Трудовий кодекс РФ у 2006 р. на зміну іншій, яка була закріплена в ст. 72 Трудового кодексу РФ: «переведення на іншу постійну роботу в тій же організації з ініціативи роботодавця, тобто зміна трудової функції або зміна істотних умов трудового договору, а також переведення на постійну роботу в іншу організацію або в іншу місцевість разом з організацією».

У юридичній літературі була висловлена точка зору, що для переведення необхідний рух, переміщення разом з істотними змінами трудового договору, умов праці¹. Однак слід погодитися з П. Д. Пилипенком, який вказує на те, що цей термін не можна сприймати буквально і розуміти як фактичне переведення працівника від виконуваної ним роботи до виконання якоїсь іншої роботи, бо, переважно, при переведенні на іншу роботу працівника нікуди не переводять. Він може залишатися на своєму ж робочому місці і лише нові функції, що йому доручають виконувати, засвідчують факт переведення на іншу роботу².

¹ Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике. — Х., 1982. — С. 21—22; Безуглая Я. И. Правовые средства борьбы с текучестью кадров. — К., 1984. — С. 20.

² Трудове право України / за ред. П. Д. Пилипенка. — К., 2003. — С. 212.

Як відомо, умова про трудову функцію працівника є фундаментом трудового договору. Розробленням цієї проблеми займалося багато відомих вчених¹. Однак поняття трудової функції не знайшло свого відображення в діючому Кодексі законів про працю України. У проекті Трудового кодексу України (ст. 40) трудова функція визначається як найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик.

Як відзначають Б. С. Стичинський, І. В. Зуб та В. Г. Ротань, незважаючи на те, що частина перша ст. 21 КЗпП і не містить зазначення на обов'язок працівника виконувати роботу за певною спеціальністю та кваліфікацією (посадою), а покладає обов'язок виконувати роботу, передбачену трудовим договором, все-таки за основу при визначенні кола обов'язків працівника береться саме спеціальність (посада). І коли вже визначена назва спеціальності (а також кваліфікація) чи посади, тоді обов'язки працівника уточнюються, вони можуть бути значно розширені порівняно з тим, як це нормативно встановлено щодо відповідної спеціальності (посади), а можуть бути і звужені².

Таким чином, переведення на іншу роботу означає передусім доручення працівнику роботи, яка не відповідає кваліфікації, професії, спеціальності, посаді, передбачених в угоді сторін при прийнятті на роботу.

Переведення на іншу роботу означає також зміну умов трудового договору про місце роботи. У юридичній літературі під місцем роботи розуміється розташоване у певній місцевості (населеному пункті) підприємство

¹ Див. докладніше: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 270; Пашков А. С., Хрусталева Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. — М., 1970. — С. 144— 154; Ставцева А. И. Правовые формы и методы перераспределения трудовых ресурсов в СССР: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 1973. — С. 12; Орловский Ю. П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. — М., 1966. — С. 12; Глозман В. А. Еще раз о трудовой функции // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М., 1975. — С. 92— 97.

² Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. — К., 2002. — С. 191.

(установа, організація), що володіє трудовою правоздатністю¹. Умова про місце роботи може бути уточнена шляхом вказівки на окрему частину або філію підприємства (установи, організації), де буде здійснюватися трудова діяльність працівника (відділ, цех, служба, лабораторія тощо). Проект Трудового кодексу передбачив обов'язковість при визначенні місця роботи під час укладання трудового договору з роботодавцем-юридичною особою зазначення структурного підрозділу (ст. 40).

Доручення роботи в іншій місцевості, а також переїзд працівника в іншу місцевість, навіть разом з підприємством, установою, організацією, є переведенням на іншу роботу. Не буде переведенням доручення роботи в іншій місцевості, якщо це було обумовлено в трудовому договорі або випливає зі змісту трудової функції працівника.

Переведення працівника на роботу в іншу місцевість необхідно відрізнити від відрядження. Так, незважаючи на певну схожість цих двох категорій (і перша, і друга пов'язані з виїздом працівника в іншу місцевість для виконання трудових обов'язків), їх правова природа різна.

Необхідно зауважити, що діючий КЗпП України не визначає поняття «відрядження». За проектом Трудового кодексу України (ч.1 ст. 254) відрядженням є поїздка працівника за наказом (розпорядженням) роботодавця на певний строк для виконання роботи (доручення), що входить до трудових обов'язків працівника, за межі населеного пункту, де знаходиться його робоче місце.

Отже, відрядження за наказом (розпорядженням) роботодавця входять у трудові обов'язки працівника і є однією зі складових його правового статусу як суб'єкта трудового правовідношення. Відрядження на відміну від переведення обов'язкове для працівника, за винятком випадків, встановлених законом. Наприклад, не допускається направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП).

¹ Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М., 1988. — С. 255.

На відміну від працівників, які переводяться, за відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада) і середній заріток. Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати щодо найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлених законодавством.

Кодекс законів про працю України також не визначає поняття «інша місцевість», що певним чином ускладнює застосування на практиці норм щодо переведення в іншу місцевість. Як правило, на практиці під іншою місцевістю розуміється територія поза межею населеного пункту (міста, села, селища тощо). Уявляється, що іншою місцевістю може визнаватися і частина того ж населеного пункту у випадку неможливості щоденного повернення транспортом загального користування до постійного місця проживання або якщо витрати коштів і часу на проїзд від місця проживання до місця роботи значно перевищують звичайні для цього населеного пункту. Вважаю необхідним запровадження компенсацій витрат у зв'язку з таким переведенням нарівні з компенсаціями, що встановлені при відрядженнях працівника.

За загальним правилом, переведення на іншу роботу можливе за наявності взаємної волі сторін трудового договору. Дане загальне правило закріплене в ч. 1 ст. 32 КЗпП, відповідно до якої переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника. Проект Трудового кодексу передбачає, що така згода повинна надаватися у письмовій формі (ч. 2 ст. 79 Проекту). Норма про отримання згоди працівника обумовлена тим, що, як правило, ініціатива щодо переведення працівника виходить від роботодавця.

У трудовому законодавстві передбачені також випадки, коли роботодавець вправі без згоди працівника перевести його на іншу роботу. Так, роботодавець вправі перевести працівника без його згоди, якщо переведення є тимчасовим (строком до одного місяця) за наявності до того ж причин екстраординарного характеру (відвернення або ліквідація наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій,

виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей) (ч. 2 ст. 33 КЗпП). Однак у зазначених випадках забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

Ініціювати переведення може і працівник, однак, за загальним правилом, такого роду ініціативу працівника слід розглядати як прохання про переведення, яке роботодавець вправі, але не зобов'язаний, задовольнити. У той же час трудове законодавство встановлює випадки, коли роботодавець зобов'язаний задовольнити прохання працівника на переведення. Наприклад, роботодавець повинен за вимогою працівника, який потребує за станом здоров'я надання легшої роботи, перевести його на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку (ч. 1 ст. 170 КЗпП). Схоже правило встановлюється для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 178 КЗпП).

Також ініціатива щодо переведення може виходити і від третіх осіб, тобто суб'єктів, які не є працівниками або роботодавцями (суд, прокуратура, органи державного пожежного нагляду, органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби тощо).

Відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП України не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Забороняється переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Не можна погодитися з А. М. Юшко, яка вказує на те, що при переміщенні може мати місце зміна істотних умов

праці¹. Так, відповідно до п. 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9, не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці. Таким чином, якщо матиме місце зміна істотних умов праці, то мова про переміщення не може йти.

У проекті Трудового кодексу дещо по-іншому порівняно з КЗпП викладена норма щодо переміщення працівників. Так, відповідно до ст. 78 Проекту, якщо інше не обумовлено трудовим договором, роботодавець має право без згоди працівника перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору.

Якщо проаналізувати ст. 78 «Переміщення» та ст. 40 «Зміст трудового договору» Проекту, можна побачити, що в першому випадку застосовується термін «істотні умови трудового договору», а в другому — термін «обов'язкові умови трудового договору». Вбачається, що йдеться про однакові категорії, однак з метою запобігання невиправданним розходженням та недопущення помилок при користуванні нормативним матеріалом необхідно залишити один термін. Вважаю, що таким терміном повинен бути — «істотні умови трудового договору». В ст. 78 Проекту застосовується термінологічна конструкція «трудова функція та кваліфікація», а відповідно до ст. 40 Проекту термін «трудова функція» охоплює категорію «кваліфікація». Більше того, категорія «трудова функція» входить до більш широкої категорії «істотні умови трудового договору», яка теж вжива-

¹ Юшко А. М. Переведення на іншу роботу: дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2002. — С. 49.

ється у зазначеній нормі ст. 78 Проекту, а отже, змінити трудову функцію без зміни істотних умов трудового договору неможливо. Тому вважаємо за необхідне залишити у нормі ст. 78 Проекту лише термін «істотні умови трудового договору».

Слід звернути увагу на ще одне протиріччя між статтями 78 та 40 Проекту. Так, відповідно до ст. 78 Проекту, роботодавець має право без згоди працівника перемістити його в інший структурний підрозділ. А відповідно до ст. 40 визначення структурного підрозділу, в якому буде працювати особа, є обов'язковою умовою трудового договору, що приводить до необхідності отримання згоди працівника на його зміну.

З метою ліквідації зазначених протиріч існує доцільність викласти ч. 1 ст. 78 Проекту в наступній редакції: «Якщо інше не обумовлено трудовим договором, роботодавець має право без згоди працівника перемістити його на інше робоче місце в межах структурного підрозділу у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні без зміни істотних умов трудового договору, якщо таке переміщення не протипоказано працівнику за станом здоров'я».

Не можна погодитися з окремими вченими, які пропонують відмовитися від категорії «переміщення», оскільки вона передбачає можливість зміни трудових правовідносин працівника без його згоди¹. Вважаю, що не можна позбавляти роботодавців повноважень з організації праці і управління виробництвом, до яких і належить категорія «переміщення».

У травні 1988 р. законодавець, поряд з категоріями «переведення на іншу роботу» та «переміщення на інше робоче місце», ввів нову категорію — «зміна істотних умов праці», якій надав самостійного юридичного значення та встановив правила проведення таких змін. Так, відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП України, у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов

¹ Болотіна Н. Б. Трудове право України. — К., 2004. — С. 274; Ершова Е. А. Изменение трудового договора // Российский судья. — 2005. — № 4. — С. 37.

праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших — працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП.

Аналогічні норми передбачені проектом Трудового кодексу України в ст. 83 «Зміна істотних умов праці», яка розміщена у гл. 4 «Зміна умов трудового договору». Одразу слід відзначити, що вищезазначена стаття, з огляду на її назву, виходить за рамки гл. 4, оскільки, як вже відзначалося, під зміною умов трудового договору мається на увазі зміна умов трудового договору, встановлених сторонами. Під зміною ж умов праці розуміється не тільки зміна умов трудового договору, встановлених сторонами, але й інших умов праці працівника, визначених трудовим законодавством, колективним договором, угодою і навіть локальними нормативними актами роботодавця, тобто установлених у позадоговірному порядку.

Більш правильно в цьому випадку зробив російський законодавець, який у гл. 12 «Зміна трудового договору» Трудового кодексу РФ передбачив ст. 74 «Зміни визначених сторонами умов трудового договору з причин, пов'язаних зі зміною організаційних або технологічних умов праці».

Кодекс законів про працю України не випадково надає самостійного юридичного значення змінам істотних умов праці. Специфіка вищезазначеної категорії полягає в тому, що роботодавець вправі змінити будь-які істотні умови праці, за виключенням умови про трудову функцію, у випадку настання визначених законом обставин, а саме змін в організації виробництва і праці, що відбулися на підприємстві. Зміни істотних умов праці провадяться завжди за ініціативою роботодавця без отримання згоди працівника на їх проведення. Працівник лише повідомляється про запровадження таких змін не пізніше ніж за два міся-

ці. Таке повідомлення передбачено з метою надання можливості працівнику уникнути негативних наслідків, пов'язаних зі зміною істотних умов праці (підшукати нову роботу, перевестися на іншу роботу або ж залишитися працювати на тій же роботі, але вже з іншими умовами праці). Незгода працівника на продовження роботи в нових умовах є підставою для звільнення за п. 6 ст. 36 КЗпП.

Важливе значення для застосування змін істотних умов праці має категорія «зміни в організації виробництва і праці», оскільки саме за наявності таких змін може бути запроваджена зміна істотних умов праці без згоди працівника. З огляду на зазначене природним було б закріплення визначення терміна «зміни в організації виробництва і праці» в Кодексі законів про працю України, як це було, до речі, зроблено з терміном «зміни істотних умов праці». Однак основний національний трудовий закон це поняття не визначає.

Вказану прогалину трудового законодавства заповнила судова практика. Так, відповідно до п. 10 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9, під змінами в організації виробництва і праці розуміється раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо. Як можна побачити, перелік заходів, які охоплюються терміном «зміни в організації виробництва і праці» не є вичерпним. Також не є вичерпним і перелік істотних умов праці, які можуть змінюватися. Це означає, що роботодавець має можливість вільного розсуду у визначенні інших складових вищезазначених категорій.

Отже, можна констатувати, що «зміни в організації виробництва і праці» та «істотні умови праці» є оцінними поняттями у трудовому праві. Так, М. Й. Бару до особливостей оцінних понять відносив наступне: 1) вони не конкретизовані законодавцем або іншими компетентними органами; 2) вони уточнюються у процесі правозастосування; 3) вони дають можливість органу, що застосовує право, ві-

льного розсуду, вільної оцінки фактів¹. О. М. Ярошенко сутність оціночного поняття бачить в тому, що нормотворчі органи свідомо надають правозастосовувачу можливість вільної оцінки ситуації з огляду на конкретні обставини справи. На думку вченого, присутність у текстах трудово-правових нормативних актів оціночних понять є неминучою, однак це не свідчить про наявність прогалів у трудовому праві, оскільки не завжди можна дати належне юридичне визначення того чи іншого явища, що вимагає правового регулювання².

На мій погляд, оцінні поняття в трудовому праві повинні використовуватися якомога менше задля мінімізації суб'єктивізму в застосуванні законодавчих приписів, особливо там, де є загроза застосування примусової праці.

Звернемо увагу на певне протиріччя, яке міститься в ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України. Так, у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна такої істотної умови праці, як розряд, у той же час не допускається зміна спеціальності, кваліфікації чи посади. Як відомо, розряд характеризує ступінь складності робіт, виконуваних працівником, і рівень його кваліфікації. Під кваліфікацією слід розуміти рівень підготовки, досвіду, знань з певної спеціальності, який визначається для робітників розрядами робіт, що вони можуть виконувати (наприклад, слюсар 4-го розряду, коректор 5-го розряду).

Для службовців окремих правоохоронних органів спеціальним законодавством встановлені особливості в правовому регулюванні змін трудових правовідносин. Так, Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ містить розділ IV «Призначення на посади, переміщення і просування по службі», Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної

¹ Бару М. И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве // Советское государство и право. — 1970. — № 7. — С. 104.

² Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України. — Х., 2008. — С. 309.

охорони України — розділ IV «Призначення на посади та переміщення по службі», Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України — розділ IV «Призначення на посади та переміщення по службі», Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України — розділ IV «Призначення на посади та переміщення по службі».

Розділ IV Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ ні в назві, ні в змісті не містить категорію «переведення». Відсутній у межах Положення і розділ, який був би присвячений переведенням. Разом з тим документ оперує цією категорією (пункти 24, 30, 54, 85, 86), зокрема п. 24 закріплює правило, що у разі незаконного переведення на іншу роботу особи рядового, начальницького складу органів внутрішніх справ підлягають поновленню на попередній роботі (посаді); п. 30 встановлює, що особам рядового, молодшого, середнього і старшого начальницького складу, переведеним з однієї служби (підрозділу) органів внутрішніх справ до іншого, для особового складу якого встановлено інші спеціальні звання, такі звання присвоюються в порядку, визначеному п. 27 Положення, при цьому спеціальне звання не повинне бути нижче наявного звання; п. 54 встановлює правила надання чергової відпустки у разі переведення по службі в іншу місцевість; п. 85 та п. 86 закріплюють норми щодо переведення осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу з органів внутрішніх справ до Збройних Сил України та Служби безпеки України, а також військовослужбовців Збройних Сил України та Служби безпеки України до органів внутрішніх справ.

Так, переведенням, виходячи з норм Положення, вважається: а) переведення з однієї служби (підрозділу) органів внутрішніх справ до іншої, для особового складу якої встановлено інші спеціальні звання; б) переведення по службі в іншу місцевість; в) переведення осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу з органів внутрішніх справ до Збройних Сил України та Служби безпеки

України і навпаки. Слід відзначити, що відповідно до Положення лише останній вид переведення здійснюється з урахуванням бажання працівника.

Необхідно вказати на певне протиріччя між п. 54 та п. 40 Положення. Так, у першому випадку застосовується термінологічна конструкція «переведення по службі в іншу місцевість», а в іншому — «переміщення по службі в іншу місцевість». Виходячи із загального трудового законодавства в цьому випадку мова повинна йти про переведення.

Переведення осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу з органів внутрішніх справ до Збройних Сил України та Служби безпеки України і навпаки взагалі важко назвати переведенням, адже при цьому змінюється суб'єктний склад трудового правовідношення. У даному випадку одне трудове правовідношення замінюється іншим з іншим роботодавцем. Отже, в розглянутому випадку має місце припинення трудового правовідношення у зв'язку з переходом на роботу в інше міністерство чи відомство (організацію) (п.п. «з» п. 64 Положення).

Переміщення ж по службі осіб рядового і начальницького складу відповідно до пунктів 41, 42 та 45 Положення провадиться:

- на вищі посади — в порядку просування по службі;
- на рівнозначні посади — у разі необхідності укомплектування інших посад або для доцільнішого їх використання з урахуванням ділових і особистих якостей, стану здоров'я, віку та підготовки за новою спеціальністю (осіб рядового і молодшого начальницького складу); у разі службової необхідності, проведення планової заміни в місцевостях, що зазнали радіоактивного забруднення в результаті аварії на Чорнобильській АЕС, а також для доцільнішого використання з урахуванням їх ділових і особистих якостей, стану здоров'я, віку та підготовки за новою спеціальністю (осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу);
- у зв'язку з початком навчання у закладах Міністерства внутрішніх справ України із звільненням зі штатної посади, а також у разі призначення на посаду після закінчення навчання;

- на нижчі посади: при скороченні штатів, за станом здоров'я згідно з висновком військово-лікарської комісії, за особистим проханням, за службовою невідповідністю, виходячи з професійних, моральних і особистих якостей, у порядку дисциплінарного стягнення відповідно до Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ. Додатковою підставою для переміщення осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу з вищих посад на нижчі є клопотання товариського суду честі середнього і старшого начальницького складу.

Аналізуючи зміст цих норм, слід відзначити, що вони не відповідають загальним нормам трудового законодавства, які регламентують переміщення. Так, не є переміщенням за загальним трудовим законодавством зміна нижчої посади на вищу (наприклад, призначення старшого оперуповноваженого відділу карного розшуку на посаду начальника цього відділу). У даному випадку ми маємо справу з переведенням, оскільки істотно змінюється посада службовця.

Стосовно переміщення на рівнозначні посади передусім виникає питання про те, що охоплюється терміном «рівнозначна посада». Очевидно, що, наприклад, посада слідчого одного районного відділу рівнозначна посаді слідчого іншого районного відділу, однак уявляється, що вона не рівнозначна посаді слідчого міського управління. У той же час як, наприклад визначитися з рівнозначністю посад різних служб (як, зокрема, співвідноситься посада дільничного інспектора міліції районного відділу з посадою оперуповноваженого того ж таки районного відділу?). На практиці визначення рівнозначності посад здійснюється на підставі двох критеріїв: величини посадового окладу та максимального спеціального звання, яке може бути присвоєно за тією чи іншою посадою. Керуючись цими двома критеріями, посади дільничного інспектора міліції та оперуповноваженого районного відділу можна вважати рівнозначними.

Виходячи зі змісту ч. 2 ст. 32 КЗпП України переміщенням буде вважатися призначення слідчого Київського районного відділу ГУМВС України в Харківській області на посаду слідчого Червонозаводського районного відділу ГУМВС України в Харківській області, оскільки і перший,

і другий районні відділи є структурними підрозділами ГУМВС України в Харківській області і саме начальнику останнього належить право прийняття на службу на зазначені посади. Однак, як обґрунтовувалося раніше, зміну структурного підрозділу навіть у тій же самій місцевості слід вважати переведенням. Безперечно, переведенням буде переміщення, наприклад, дізнавача, який проходить службу в Харківській області, на рівнозначну посаду (наприклад, посаду дізнавача) у Сумській області.

Переміщення у зв'язку з початком навчання у закладах Міністерства внутрішніх справ із звільненням зі штатної посади, а також у разі призначення на посаду після закінчення навчання також слід вважати окремим видом переведення, оскільки особа, перебуваючи на службі в органах внутрішніх справ, змінює принаймні один елемент трудової функції — посаду.

Розділ IV Положення встановлює можливість переміщати особу рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ на нижчі посади, що також є переведенням, оскільки змінюється не тільки посада, а й вимоги до рівня кваліфікації працівника.

Не можна погодитися з В. В. Гончарук, яка, аналізуючи п. 41 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, пише: «пониження в посаді як дисциплінарне стягнення залишилось в Положенні про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ»¹. Якщо проаналізувати цей пункт, то можна побачити, що в ньому не говориться про пониження в посаді як про дисциплінарне стягнення, а йдеться про переміщення на нижчі посади у порядку дисциплінарного стягнення. Відповідно до Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» серед дисциплінарних стягнень є звільнення з посади. Особа, на яку накладається дане стягнення, звіль-

¹ Гончарук В. В. Правове регулювання змін умов праці працівників міліції: дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2009. — С. 71.

няється з посади і їй пропонується, як правило, нижча посада, ніж та, яку вона займала.

Крім цього, В. В. Гончарук, вважаючи «моральні і особисті якості» оціночними поняттями, не знає, хто і за якою саме шкалою буде їх визначати при встановленні службової невідповідності¹. Як відомо, цим питанням займається атестаційна комісія, яка досліджує всі ці якості та дає висновок про відповідність особи рядового чи начальницького складу займаній посаді. Зокрема про моральні якості працівника можна судити виходячи з Етичного кодексу працівника органів внутрішніх справ України, схваленого колегією МВС України 05.10.2000 р.

Разом з тим слід відзначити, що службова невідповідність є підставою як для переміщення осіб рядового та начальницького складу з вищих посад на нижчі (пункти 41, 45), так і звільнення зі служби в запас (пункти 63, 64). Вважаю, що в першому випадку мова повинна йти про посадову невідповідність, тобто невідповідність особи займаній посаді, якій можна зарадити переведенням цієї особи на нижчу посаду.

Не можна погодитися з В. Я. Кияном, який вважає, що при переміщенні працівника органів внутрішніх справ є недоцільним враховування його стану здоров'я². По-перше, є загальна вимога трудового законодавства, відповідно до якої роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я, а по-друге, під час проходження служби нерідко стан здоров'я осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ погіршується, що зумовлено характером та умовами служби, а отже, при переміщенні слід враховувати стан здоров'я працівника та не допускати переміщення його на роботу, яка протипоказана йому за станом здоров'я.

¹ Гончарук В. В. Правове регулювання змін умов праці працівників міліції: дис. ...канд. юрид. наук. — Х., 2009. — С. 72.

² Киян В. Я. Правове регулювання переміщення та просування по службі працівників органів внутрішніх справ: дис. ...канд. юрид. наук. — Х., 2009. — С. 40.

Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України в розділі IV «Призначення на посади та переміщення по службі» містить як категорію «переміщення», так і категорію «переведення». Так, переміщення по службі службовців Управління здійснюється: а) на вищі посади — у порядку просування по службі; б) на рівні посади — у разі службової потреби, у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, для більш доцільного використання службовців — за рішенням прямих начальників (командирів), через сімейні обставини — на прохання службовця, а за станом здоров'я — на підставі висновку військово-лікарської комісії; в) у зв'язку із вступом на навчання до вищого військового навчального закладу зі звільненням з посади, а також у разі призначення на посаду після закінчення навчання; г) на нижчі посади: у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням організаційних заходів; за станом здоров'я — на підставі висновку військово-лікарської комісії; виходячи з професійних і ділових якостей на посади з меншим обсягом роботи на підставі висновку атестаційної комісії; у порядку дисциплінарного стягнення відповідно до Дисциплінарного статуту Збройних Сил України; за віком, сімейними обставинами або з інших поважних причин — на прохання службовця.

Категорія «переведення» використовується в зазначеному розділі Положення для позначення переходу службовців з Управління державної охорони України для подальшого проходження служби до Збройних Сил України, Служби безпеки України та інших військових формувань, утворених відповідно до законів України, із виключенням зі списків особового складу Управління за погодженням між Управлінням та відповідними військовими формуваннями. Таке переведення відповідно до п. 49 Положення повинно відбуватися за згодою службовців.

Для службовців Служби безпеки України та Державної прикордонної служби України національне законодавство передбачає аналогічні норми щодо переміщення (п. 44 та п. 46 Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, п. 35 По-

ложення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України) за виключенням передусім того, що останній документ передбачає додатково переміщення по службі осіб офіцерського складу, прапорщиків (мічманів) у зв'язку із закінченням строку перебування на посаді (крім осіб вищого офіцерського складу, яких призначає на посаду і звільняє з посади Президент України). Крім цього останній документ дозволяє переміщати на рівні посади з меншим обсягом роботи, виходячи з професійних, ділових і моральних якостей, на підставі атестаційного висновку. Також існують інші несуттєві відмінності у нормах вищезазначених документів у цій сфері.

Як і в Положенні про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України, у Положенні про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України вирішується питання щодо переведення з тією різницею, що в останньому не передбачено отримання згоди службовця на таке переведення.

Відповідно до п. 13 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України чинність контракту з військовослужбовцями, переведеними із Збройних Сил України до інших військових формувань з виключенням зі списків особового складу Збройних Сил України, припиняється. Положення закріплює необхідність отримання згоди військовослужбовця на переведення (пункти 42 та 43).

Як вже зазначалося раніше, останні заходи взагалі не можна називати переведенням, оскільки при цьому змінюється суб'єктний склад трудового правовідношення (одне трудове правовідношення припиняється та виникає інше з іншим роботодавцем).

Слід також відзначити, що норми, які регламентують переміщення службовців Управління державної охорони України, Служби безпеки України та Державної прикордонної служби України, практично тотожні нормам, які регламентують переміщення службовців органів внутрішніх

справ. А тому зауваження та висновки, які були зроблені щодо останніх, актуальні і для перших.

Позитивом Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України, Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України та Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України є те, що на відміну від Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ вони нормативно закріплюють критерії співвідношення посад. Так, посада вважається вищою, якщо за нею передбачено вище військове звання, а за умови рівних військових звань — більший посадовий оклад; нижчою, якщо за цією посадою передбачено нижче військове звання, а за умови рівних звань — менший посадовий оклад. У разі коли за посадою штатом (штатним розписом) передбачено два військових звання або диференційований посадовий оклад, до уваги береться вище військове звання або вищий посадовий оклад.

Вбачається, що аналогічні норми повинні бути закріплені і в Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ.

Досліджуючи проблеми зміни трудових правовідносин службовців правоохоронних органів, не можна обійти увагою категорію «ротація», яку застосовує національний законодавець стосовно службовців державних органів. Так, Положення про проведення атестації державних службовців, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. № 1922, передбачає, що результати атестації та щорічної оцінки беруться до уваги кадровою службою відповідного державного органу під час проведення планової ротації кадрів на окремих посадах державних службовців. Концепція подолання корупції в Україні «На шляху до доброчесності», схвалена Указом Президента України від 11.09.2006 р. № 742 передбачає, що з метою розв'язання проблеми забезпечення доброчесності в органах виконавчої влади необхідно запровадження правового інституту ротації кадрів державних службовців та

визначення механізму її проведення на відповідних посадах. Положення про вищі навчальні заклади МВС, затверджене наказом Міністерства внутрішніх справ України від 14.02.2008 р. № 62, зобов'язує ректора вищого навчального закладу МВС організувати роботу щодо відбору, розстановки та ротації науково-педагогічних (педагогічних) і наукових працівників.

Найбільш повно питання, пов'язані з ротацією кадрів у державних органах, висвітлені у Законі України «Про дипломатичну службу» від 20.09.2001 р. № 2728-III. Так, відповідно до ст. 1 Закону, ротація — це планове заміщення працівників дипломатичної служби у закордонних дипломатичних установах України в порядку, визначеному Міністерством закордонних справ України. Стаття 20 «Ротація дипломатичних працівників» Закону закріплює, що в органах дипломатичної служби здійснюється ротація працівників дипломатичної служби. Працівники дипломатичної служби можуть направлятися у довготермінове відрядження з урахуванням їх професійної підготовки та спеціалізації. Працівники дипломатичної служби після закінчення попереднього довготермінового відрядження направляються у наступне довготермінове відрядження не раніше ніж через півтора року. Відповідно до ч. 4 ст. 21 Закону після закінчення довготермінового відрядження працівникам дипломатичної служби надається попередня посада, а в разі неможливості цього — рівноцінна їй посада в системі органів дипломатичної служби.

Слід відзначити, що категорія «ротація» не знайшла свого закріплення в Законах України «Про статус суддів», «Про прокуратуру», «Про міліцію», «Про Службу безпеки України», «Про Державну прикордонну службу України», «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб», Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, Положенні про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України, Положенні про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, Положенні про проходження військової служби особами

офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України. У той же час нерідко цей термін вживається у відомчих нормативних актах правоохоронних органів.

У трудовому праві можна виокремити дві протилежні позиції стосовно правил застосування ротації кадрів. Так, Н. М. Неумивайченко вважає, що основним призначенням ротації має бути підвищення ефективності діяльності державних органів, раціональність використання кадрів. На думку науковця, ротація кадрів на державній службі є переведенням і повинна здійснюватися тільки щодо окремих посад державних службовців за їх згодою¹. У свою чергу А. М. Юшко розглядає ротацію кадрів як особливий вид переведення на іншу роботу, що здійснюється в інтересах держави як антикорупційний захід та поширюється тільки на певну категорію працівників — державних службовців. Автор вважає, що переведення працівників у порядку ротації повинно відбуватися без їх згоди².

Виходячи зі змісту нормативно-правових актів, які закріплюють дане правове явище, не можна категорично стверджувати, що ротація кадрів є виключно антикорупційним заходом, незважаючи на те, що ротація кадрів переважно спрямовується саме на боротьбу з корупцією. Крім цього, національне законодавство застосовує такий захід, як ротація кадрів, не тільки до державних службовців. Наприклад, п.п. 5.1 Положення про післядипломну освіту лікарів ветеринарної медицини в Україні, затверджене наказом Державного департаменту ветеринарної медицини від 09.08.2004 р. № 93, закріплює, що управління ветеринарної медицини в АР Крим, областях, містах Києві і Севастополі визначають потребу в післядипломному навчанні лікарів ветеринарної медицини на основі обліку посад у відповідності до рівня їх кваліфікації, ротації кадрів та перспектив нових напрямків у роботі.

¹ Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. — Х., 2002. — С. 9.

² Юшко А. М. Переведення на іншу роботу: дис. ...канд. юрид. наук. — Х., 2002. — С. 136—141.

Дійсно, ротація кадрів є переведенням на іншу роботу, оскільки пов'язана зі зміною посади. Разом з тим ротація кадрів є заходом, який здійснюється в державних інтересах, а тому повинні бути закріплені спеціальні правила застосування цього різновиду переведення. Уявляється, що у будь-якому разі цей захід повинен супроводжуватися отриманням письмової згоди службовця.

Отже, існує доцільність у пропонованому нами законі «Про правоохоронну службу України» передбачити статтю з назвою «Ротація кадрів» і таким змістом:

«Ротація кадрів — це планове переведення службовців правоохоронних органів з посад, які вони займають, на інші в межах цього ж органу на визначений строк з метою підвищення ефективності функціонування правоохоронного органу, а також боротьби з корупцією.

Службовці можуть направлятися для проходження служби на інші посади в межах правоохоронного органу, з урахуванням їх професійної підготовки та спеціалізації, строком до п'яти років.

Після закінчення цього строку службовці направляються для проходження служби на інші посади за правилами ч. 2 цієї статті або їм надається попередня посада».

Зміна трудових правовідносин службовців правоохоронних органів пов'язується з результатами атестації. У національному законодавстві термін «атестація» не має однозначного тлумачення. Так, відповідно до п. 1 Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України, затвердженого наказом Генерального прокурора України від 12.09.2005 р. № 2958, атестація — це управлінська кадрова процедура, спрямована на оцінку кваліфікації прокурорів і слідчих, а також працівників Академії прокуратури України, яким присвоєно класні чини, з метою визначення відповідності працівників прокуратури та навчальних закладів займаним посадам, стану їх професійної підготовки; формування резерву кадрів на висунення; удосконалення професійної майстерності; визначення напрямів підвищення кваліфікації, професійної підготовки і перепідготовки; внесення і обґрунтування пропозицій щодо призна-

чення та переміщення кадрів. Згідно з п.п. 1.3.9 Правил атестації зварників, затверджених наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 19.04.1996 р. № 61 атестація — це сукупність дій щодо визначення кваліфікації зварника і встановлення допуску до виконання конкретного виду зварювальних робіт. Підпункт 1.1 Типового положення про атестацію педагогічних працівників України, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 20.08.1993 р. № 310 визначає атестацію педагогічних працівників як визначення їх відповідності зайнятій посаді, рівню кваліфікації, залежно від якого та стажу педагогічної роботи їм встановлюється кваліфікаційна категорія, та відповідний посадовий оклад (ставка заробітної плати) в межах схеми посадових окладів.

Сьогодні всі правоохоронні органи закріплюють власні правила проходження атестації для своїх службовців. Так, відповідно до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, атестація проводиться з метою вдосконалення діяльності органів внутрішніх справ, підвищення ефективності їх роботи, поліпшення добору, розстановки і виховання кадрів, стимулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, творчої активності та відповідальності працівників за доручену справу. При цьому всебічно оцінюються їх ділові, професійні, моральні та особисті якості, рівень культури і здатність працювати з людьми, робляться висновки про відповідність займаній посаді і даються рекомендації щодо подальшої служби.

Атестація осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу проводиться на кожній із займаних посад через чотири роки, а також при призначенні на вищу посаду, переміщенні на нижчу посаду і звільненні з органів внутрішніх справ, якщо переміщення по службі або звільнення провадиться по закінченні року з дня останньої атестації, а у виняткових випадках незалежно від цього строку.

Відповідно до Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України атестування проводиться з метою забезпечення правильного добору, розстановки, виховання, вдосконалення підго-

товки службовців, об'єктивної та принципової оцінки їх професійної підготовки, ділових і моральних якостей, визначення відповідності займаним посадам та перспективи службового використання, створення резерву кандидатів для просування по службі та направлення на навчання.

Серед іншого атестування службовців Служби безпеки України проводиться при переміщенні їх з вищих посад на нижчі. Атестація проводиться прямими начальниками за участі атестаційних комісій. Начальники, які атестують своїх підлеглих, несуть персональну відповідальність за об'єктивність атестацій та обґрунтованість викладених у них висновків і рекомендацій.

Затверджені атестації оголошуються атестованим службовцям їх прямими начальниками. Скарга на порушення порядку атестування та необ'єктивність атестації може бути подана в установленому порядку не пізніше місячного строку з дня оголошення атестації. Рішення за скаргою приймається начальником, який затвердив атестацію. Це рішення може бути оскаржене службовцем у встановленому порядку. В разі визнання скарги обґрунтованою до атестації вносяться відповідні зміни або складається нова атестація.

На відміну від вищезазначених положень, Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України передбачає, що у разі переміщення службовців Управління державної охорони України по службі в міжатестаційний період атестація не проводиться.

Мета проведення атестування службовців Управління державної охорони України повністю збігається з метою атестування службовців Служби безпеки України. Для проведення атестування наказом начальника Управління державної охорони України утворюються атестаційні комісії. Порядок та організація проведення атестування визначаються начальником Управління державної охорони України.

Затверджені висновки і рекомендації атестування оголошуються атестованим службовцям Управління їх прямими начальниками. Скарга на порушення порядку

атестування та необ'єктивність атестування може бути подана службовцем у встановленому порядку не пізніше місячного строку з дня оголошення йому результатів атестування. У разі визнання скарги обґрунтованою до висновків і результатів атестації вносяться відповідні зміни або складаються нові висновки та рекомендації.

Мета атестування службовців Державної прикордонної служби України збігається з метою атестування службовців Управління державної охорони України та Служби безпеки України. Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України передбачає, що особи офіцерського складу, прапорщики (мічмани) Державної прикордонної служби України, відряджені до органів виконавчої влади, підприємств і організацій, атестуванню не підлягають. Для призначення службовця на вищу посаду, направлення на навчання та представлення до нагородження чи присвоєння достроково військового звання у міжатестаційний період атестація не проводиться. У цих випадках складається службова характеристика.

Атестація суддів передбачена Законом України «Про статус суддів». Так, за результатами проведеної атестації кваліфікаційна комісія суддів приймає рішення про: присвоєння судді кваліфікаційного класу; присвоєння судді більш високого кваліфікаційного класу; залишення судді у раніше присвоєному кваліфікаційному класі.

Чергова кваліфікаційна атестація судді проводиться не пізніше одного місяця з дня закінчення строку його перебування у присвоєному йому кваліфікаційному класі. Дострокову кваліфікаційну атестацію судді може бути проведено не раніш як через два роки з часу останньої його атестації. Особи, вперше обрані на посаду судді, проходять кваліфікаційну атестацію протягом першого року роботи, але не пізніше шести місяців після обрання, якщо вони мають стаж роботи в галузі права не менш як три роки і протягом другого року, якщо такого стажу немає.

Суддя, не згодний з рішенням кваліфікаційної комісії суддів місцевих та апеляційних судів щодо його атестації, може оскаржити це рішення до Вищої кваліфікаційної ко-

місії суддів України в десятиденний строк з дня вручення йому копії рішення.

Стаття 46 Закону України «Про прокуратуру» лише закріплює, що прокурори і слідчі прокуратури підлягають атестації один раз у п'ять років.

Більш повно порядок атестування службовців правоохоронних органів визначається спеціальними нормативними актами, присвяченими цьому питанню. Це Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України, затверджене наказом Генерального прокурора України від 12.09.2005 р. № 2958, Положення про порядок кваліфікаційної атестації суддів, затверджене наказом Державної судової адміністрації України від 04.08.2006 р. № 80, Інструкція про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України, затверджена наказом Міністерства внутрішніх справ від 22.03.2005 р. № 181. Спеціальні нормативні акти, які закріплюють порядок атестації службовців деяких інших правоохоронних органів, мають обмежений доступ.

Відповідно до Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України, атестація прокурорів та слідчих проводиться один раз у п'ять років, а дострокова — при висуненні на керівні посади та переведенні до вищестоящих прокуратур, якщо з часу проведення попередньої атестації пройшло більше року; у разі невиконання чи неналежного виконання службових обов'язків. Дострокова атестація може призначатися за ініціативою безпосереднього керівника або керівника вищого рівня.

Молоді спеціалісти підлягають атестації після закінчення стажування, але не раніше шести місяців від дня призначення на посаду. Перше атестування випускників Академії прокуратури України проводиться через 2 роки роботи на посаді.

Для організації та проведення атестації в органах прокуратури утворюються атестаційні комісії, кількісний та персональний склад яких затверджується керівниками відповідних органів прокуратури. У Генеральній прокура-

турі України утворюється Вища атестаційна комісія, склад якої затверджується наказом Генерального прокурора України. Вища атестаційна комісія проводить атестацію прокурорсько-слідчих працівників Генеральної прокуратури, прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя, військових прокурорів регіонів і Військово-Морських Сил України, їх заступників, ректора, проректорів, директорів інститутів Академії прокуратури України. Прокурорами Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя, військовими прокурорами регіонів і Військово-Морських Сил України, ректором Академії утворюються атестаційні комісії, які проводять атестації прокурорсько-слідчих працівників, за винятком тих, кого атестує Вища атестаційна комісія. За погодженням з Генеральною прокуратурою України прокурори Автономної Республіки Крим та областей можуть утворювати атестаційні комісії у прокуратурах великих міст з районним поділом. Зазначені комісії проводять атестацію прокурорсько-слідчих працівників, за винятком тих, які підлягають атестації комісіями прокуратур областей. Атестаційні комісії утворюються у складі голови, його заступника, відповідального секретаря та членів комісії.

На кожного працівника, який підлягає атестації, складаються атестаційні документи — біографічна довідка та характеристика ділових і особистих якостей. Працівник має бути ознайомлений з підготовленими на нього атестаційними документами під розписку не пізніше ніж за тиждень до атестації. У разі незгоди із службовою характеристикою працівник може подати атестаційній комісії свої заперечення та додаткові відомості щодо службової діяльності. Якщо працівник відмовляється від ознайомлення, складається відповідний акт.

Атестація починається з доповіді одного з членів комісії чи відповідального секретаря або безпосереднього керівника працівника, що проходить атестацію, який викладає основний зміст атестаційних документів. Головою комісії з'ясовується, чи згоден працівник зі змістом атестаційних документів, після чого члени комісії можуть задавати питання доповідачу та працівнику.

Комісія на підставі оцінки стану професійної підготовленості працівника, його особистих якостей та результатів службової діяльності приймає рішення про відповідність чи невідповідність працівника займаній посаді або про неповну службову відповідність з умовою повторної атестації через шість місяців чи через рік. Комісією також можуть бути внесені рекомендації про заохочення, встановлення надбавок до посадових окладів, присвоєння класного чину, призначення на вищу посаду чи зарахування в резерв, вивчення та поширення позитивного досвіду роботи, направлення на стажування чи навчання з метою підвищення кваліфікації, пониження у класному чині. У разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді комісія рекомендує відповідному керівникові перевести цього працівника за його згодою на іншу посаду, що відповідає його професійному рівню, або звільнити із займаної посади.

Вища атестаційна комісія Генеральної прокуратури України та атестаційні комісії обласних і прирівняних до них прокуратур проводять засідання в присутності не менше двох третин від їх складу, а рішення приймають більшістю голосів від кількості присутніх відкритим або таємним голосуванням. У разі однакової кількості голосів членів комісії приймається рішення на користь працівника. Результати атестації повідомляються працівнику, який атестувався, та його керівникові одразу після проведення атестації.

Керівник прокуратури відповідного рівня приймає рішення за наданими атестаційною комісією документами протягом 10 днів. У разі незгоди з висновком атестаційної комісії він доручає перевірку об'єктивності службової характеристики та може призначити повторну атестацію. Протягом 5 днів після затвердження рішення комісії з ним має бути ознайомлений працівник, який пройшов атестацію.

Положення закріплює можливість працівника оскаржити рішення комісії керівнику прокуратури вищого рівня. Таке оскарження може здійснюватися упродовж 10 днів після ознайомлення з ним атестованого працівника. Керівник, до якого звернувся працівник зі скаргою, за на-

явності підстав може доручити, згідно зі своєю компетенцією, проведення повторної атестації комісією, рішення якої оскаржується, або атестаційною комісією прокуратури вищого рівня з попередньою перевіркою роботи працівника. Рішення керівника, прийняті за результатами атестації, можуть бути оскаржені до суду.

Працівник, якого комісією визнано таким, що не відповідає займаній посаді, не пізніше двох місяців після ознайомлення з рішенням може бути переведений за його згодою на іншу посаду. У разі відсутності такої згоди трудовий договір з ним розривається на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України.

У цілому норми Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України відповідають нормам Положення про проведення атестації державних службовців, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. № 1922, однак мають свою специфіку. Так, у першому випадку чітко визначається строк прийняття рішення керівником прокуратури за наданими атестаційною комісією документами (10 днів), у другому — закріплена абстрактна норма такого змісту: «За результатами атестації керівник видає відповідний наказ (розпорядження)». У першому випадку засідання комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини її складу, а у другому — три чверті її складу. Крім цього, на відміну від Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України, яке закріплює поняття «атестація», Положення про проведення атестації державних службовців не містить визначення цього поняття, а лише передбачає мету проведення атестації. Це уявляється не зовсім вірним виходячи з того, що останній документ є основним нормативним документом, який регламентує атестацію всіх державних службовців.

Слід зауважити, що визначення поняття «атестація» не містить й Інструкція про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України, затверджена наказом Міністерства внутрішніх справ України від 22.03.2005 р. № 181. Особливостями порядку про-

ведення атестування в органах внутрішніх справ є передусім те, що атестаційна комісія приймає один з таких висновків: займаній посаді відповідає або займаній посаді не відповідає. Інструкція чітко визначає випадки, коли можливе прийняття рішення про невідповідність займаній посаді. Зокрема, такими, що не відповідають займаним посадам, визнаються працівники, які мають хоча б один із таких недоліків: низькі показники оперативно-службової діяльності; не забезпечують належним чином доручену діянку роботи; не приділяють уваги підвищенню знань та професійної майстерності, бойової і фізичної підготовки; склали заліки зі службової та бойової підготовки на оцінку «незадовільно»; порушують порядок і правила, установлені чинним законодавством України, присягою, статутами, нормативно-правовими актами Міністерства внутрішніх справ України і наказами начальників органів внутрішніх справ, що видаються в межах їх повноважень.

Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України передбачає можливість проведення атестації за відсутності працівника, якщо він не з'явився на друге засідання комісії без поважних причин. Відповідно до Інструкції це можна зробити вже на першому засіданні.

Інструкція встановлює такі ж правила прийняття рішення комісією, що і Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України за виключенням такого правила: «У разі однакової кількості голосів членів комісії приймається рішення на користь працівника», яке передбачається Положенням. Інструкцією закріплюється тижневий термін, у межах якого затверджені атестаційні листи повинні бути надіслані до органів чи підрозділів внутрішніх справ за місцем служби осіб, які атестувалися, для оголошення результатів. Безпосередні начальники зобов'язані одразу після отримання атестаційних листів оголосити їх результати за місцем служби особам рядового і начальницького складу, які атестувалися. Начальники всіх рівнів з урахуванням висновків атестаційної комісії та рішення начальника,

який їх затвердив, повинні у двомісячний термін забезпечити їх реалізацію.

У разі незгоди з висновком атестаційної комісії особа рядового чи начальницького складу після засідання атестаційної комісії протягом 10 днів з часу оголошення цього висновку подає мотивований рапорт на ім'я прямого начальника. Рапорти підлягають розгляду у місячний термін з дня подання.

З метою уніфікації національного законодавства, яке регламентує порядок проведення атестації службовців правоохоронних органів, вважаю доцільним розробити однаковий для всіх правоохоронних органів порядок проведення атестації.

4.3. Припинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів

Будь-яке трудове правовідношення рано чи пізно припиняється. У теорії трудового права та в трудовому законодавстві України використовуються такі терміни, пов'язані з припиненням трудових правовідносин: «припинення», «розірвання» та «звільнення». Так, загальною ознакою є те, що припинення є більш об'ємне поняття, що включає всі випадки закінчення існування трудового правовідношення (за угодою сторін, за ініціативою працівника або роботодавця, у зв'язку зі смертю працівника та ін.). Певною однотайністю відрізняється також і підхід вчених-трудоваків до категорії «розірвання». Узагальнюючи точки зору вчених з цього приводу, слід констатувати, що розірвання — це вольове припинення трудових правовідносин за ініціативою працівника або роботодавця, а також осіб, що мають право вимагати припинення трудових правовідносин. Стосовно ж категорії «звільнення» в юридичній літературі висловлювалися різні погляди. Так, О. Д. Зайкін зазначав, що термін «звільнення з роботи» ідентичний терміну «припинення трудового договору», крім випадків ви-

буття працівника з облікового складу підприємства у зв'язку зі смертю¹. З точки зору Л. О. Сироватської, звільнення припускає припинення трудових відносин за ініціативою адміністрації². В. С. Венедіктов вказує на те, що термін «звільнення з роботи» означає порядок, процедуру, пов'язану з розірванням або припиненням трудових відносин³. З точки зору Н. Б. Болотіної, звільнення є терміном, якому відповідає процедура технічного оформлення вже припинених трудових відносин⁴. О. М. Ярошенко вважає, що термін «звільнення» за змістом є синонімом терміна «припинення трудового договору»⁵. На думку Н. О. Бріліантрової, термін «звільнення» рівнозначний терміну «розірвання»⁶.

З метою визначення власного ставлення до категорії «звільнення» проаналізуємо сучасне національне законодавство щодо даного питання. Так, у гл. III «Трудовий договір» КЗпП України термін «звільнення» використовується поряд з термінами «припинення» та «розірвання». Наприклад, ст. 40 КЗпП України має назву «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу», а відповідно до ч. 4 цієї статті не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Аналогічний підхід спостерігається і в проекті Трудового кодексу України.

У спеціальному законодавстві, яке регулює трудові відносини службовців правоохоронних органів, можна побачити наступні підходи до застосування наведених термінів. Так, ч. 1 ст. 15 «Припинення повноважень судді» Зако-

¹ Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — М., 1985. — С. 231—232.

² Сыроватская Л. А. Трудовое право. — М., 1999. — С. 95.

³ Венедиктов В. С. Правовые вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. — Х., 1996. — С. 37.

⁴ Болотіна Н. Б. Трудове право України. — К., 2004. — С. 281.

⁵ Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України. — Х., 2008. — С. 313.

⁶ Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. — М., 2004. — С. 223.

ну України «Про статус суддів» починається словами: «суддя звільняється з посади у разі», після яких йде перелік підстав звільнення. Крім цього, ч. 1 ст. 15 Закону України «Про статус суддів» містить норму, згідно з якою повноваження судді припиняються у разі його смерті. З огляду на зазначене можна зробити висновок, що в цьому випадку національний законодавець ототожнює категорію «припинення» з категорією «звільнення» за виключенням випадку смерті працівника.

Закони України «Про прокуратуру» та «Про міліцію» не оперують терміном «припинення» для позначення залишення службовцями цих правоохоронних органів служби. У цих документах застосовується термін «звільнення». Те ж саме стосується і Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, в якому підстави та порядок звільнення зі служби передбачені у розділі VII «Звільнення зі служби».

У Законах України «Про Службу безпеки України», «Про Державну прикордонну службу України» та «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» також застосовується термін «звільнення зі служби». Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України та Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України включають розділ з назвою «Звільнення з військової служби». У той же час у межах останніх документів вживаються такі словесні конструкції, як «контракт припиняється», «контракт припиняється (розривається)». Як свідчить наведене, остання конструкція ніби ставить знак рівності між термінами «припинення» та «розірвання». Уявляється, що такий підхід з огляду на існуюче загальне розуміння цих категорій є невірним, і враховуючи це зазначені документи потребують відповідних змін. Вважаю, що в п. 62 Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, в п. 63 Положення про проходження військової служби

особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України та в п. 66 Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України необхідно застосовувати словосполучення «контракт припиняється».

Необхідно зазначити, що Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України, Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України та Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ окремо закріплюють, що службовці, які померли, загинули або в установленому порядку визнані безвісно відсутніми чи оголошені померлими, виключаються зі списків особового складу відповідно Служби безпеки України, Державної прикордонної служби України, Управління державної охорони України та органів внутрішніх справ.

Таким чином, виходячи з діючого національного законодавства та враховуючи вищенаведені зауваження, терміни «звільнення» та «припинення» є синонімічними за змістом за виключенням випадків смерті працівника, визнання його безвісно відсутнім чи оголошення померлим. Також вважаю, що саме про припинення трудових правовідносин буде йти мова у випадку смерті роботодавця-фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим.

Слід звернути увагу на те, що смерть працівника та смерть роботодавця-фізичної особи як підстава припинення трудового правовідношення у КЗпП не передбачена. У той же час проект Трудового кодексу України включає ст. 113 «Припинення трудових відносин у разі смерті роботодавця-фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим» та ст. 114 «Припинення трудових відносин у разі смерті працівника, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим», у яких перед-

бачає порядок припинення трудових правовідносин за цими підставами.

У Кодексі законів про працю України більшість підстав припинення трудових правовідносин сконцентрована в ст. 36, яка, у свою чергу, відсилає до інших статей КЗпП, що конкретизують ці підстави. Крім того, ст. 7 КЗпП допускає можливість встановлення законодавством додаткових підстав (крім передбачених Кодексом законів про працю) для припинення трудових правовідносин окремих категорій працівників за певних умов. Так, низка додаткових підстав припинення трудових правовідносин встановлена Законом України «Про державну службу». Відповідно до ст. 30 Закону, крім загальних підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, державна служба припиняється у разі: 1) порушення умов реалізації права на державну службу; 2) недотримання пов'язаних із проходженням державної служби вимог; 3) досягнення державним службовцем граничного віку проходження державної служби; 4) відставки державних службовців, які займають посади першої або другої категорії; 5) виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню державного службовця на державній службі; 6) відмови державного службовця від прийняття або порушення Присяги; 7) неподання або подання державним службовцем неправдивих відомостей щодо його доходів.

Необхідно відзначити певне розмаїття підходів до закріплення підстав припинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Так, трудові правовідносини прокурорсько-слідчих працівників припиняються за підставами, передбаченими Кодексом законів про працю України. Трудові правовідносини службовців інших правоохоронних органів припиняються виключно за підставами, закріпленими в спеціальних нормативно-правових актах.

Особливе місце серед таких службовців посідають судді, підстави для звільнення яких закріплені в Конституції України. Так, відповідно до ч. 5 ст. 126 Основного Закону, суддя звільняється з посади органом, що його обрав або призначив, у разі: 1) закінчення строку, на який його об-

рано чи призначено; 2) досягнення суддею шістдесяти п'яти років; 3) неможливості виконувати свої повноваження за станом здоров'я; 4) порушення суддею вимог щодо несумісності; 5) порушення суддею присяги; 6) набрання законної сили обвинувальним вироком щодо нього; 7) припинення його громадянства; 8) визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим; 9) подання суддею заяви про відставку або про звільнення з посади за власним бажанням. Частина 6 ст. 126 Конституції України закріплює, що повноваження судді припиняються у разі його смерті. Підстави припинення трудових правовідносин суддів, які закріплені в Конституції України дублюються у ч. 1 ст. 15 Закону України «Про статус суддів».

Трудові правовідносини осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ припиняються за підставами, передбаченими Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ. Відповідно до розділу VII «Звільнення зі служби» Положення звільнення осіб рядового і начальницького складу зі служби провадиться: а) у запас Збройних Сил України (з постановкою на військовий облік), якщо звільнені особи не досягли граничного віку, встановленого Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу» для перебування в запасі осіб, які мають військові звання і за станом здоров'я придатні до військової служби; б) у відставку, якщо звільнені особи досягли граничного віку, встановленого Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу» для перебування в запасі осіб, які мають відповідні військові звання або визнані військово-лікарськими комісіями непридатними за станом здоров'я до військової служби (із зняттям з військового обліку).

Необхідно зауважити, що в Положенні підстави звільнення зі служби в запас осіб рядового і молодшого начальницького складу закріплюються окремо від підстав звільнення зі служби в запас осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу, але переважно перелік підстав є однаковим. Так, особи рядового і молодшого начальницького складу звільняються зі служби в запас (з постановкою на військовий облік): а) за віком — при досягненні

граничного віку перебування на службі; б) через хворобу — у разі визнання їх непридатними до військової служби в мирний час (у військовий час — обмежено придатними 2-го ступеня) за рішенням військово-лікарської комісії; в) через обмежений стан здоров'я — у разі визнання їх придатними до військової служби поза строем у мирний час (у військовий час — обмежено придатними I-го ступеня) за рішенням військово-лікарської комісії при неможливості використання їх на службі у зв'язку з відсутністю відповідних вакантних посад; г) за вислугою строку служби, передбаченого договором, якщо особи рядового і молодшого начальницького складу не виявляють бажання продовжувати службу; д) через службову невідповідність; е) за порушення дисципліни; ж) за власним бажанням — при наявності поважних причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків; з) через скорочення штатів — при відсутності можливості подальшого використання на службі; и) через сімейні обставини або з інших поважних причин, перелік яких затверджується Кабінетом Міністрів України; і) у зв'язку з непроходженням випробування в період іспитового строку. Особи середнього, старшого і вищого начальницького складу звільняються зі служби в запас (з постановкою на військовий облік): а) за віком — при досягненні граничного віку перебування на службі. Крім того, за віком можуть бути звільнені особи середнього начальницького складу, які мають вислугу 20 і більше років (у пільговому обчисленні), і яким до досягнення встановленого віку перебування на службі залишилося 3 роки і менше, а за їх бажанням при досягненні цього віку — незалежно від наявності вислуги років; б) через хворобу — у разі визнання їх непридатними до військової служби в мирний час (у військовий час — обмежено придатними 2-го ступеня) за рішенням військово-лікарської комісії; в) через обмежений стан здоров'я — у разі визнання їх придатними до військової служби поза строем у мирний час (у військовий час обмежено придатними 1-го ступеня) за рішенням військово-лікарської комісії при неможливості використання їх на службі у зв'язку з відсутністю відповідних вакантних посад; г) через скорочення штатів — при відсут-

ності можливості подальшого використання на службі; д) через службову невідповідність; є) за порушення дисципліни; ж) за власним бажанням — при наявності поважних причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків; з) у зв'язку з переходом у встановленому порядку на роботу в інші міністерства і відомства (організації); и) через сімейні обставини або з інших поважних причин, перелік яких затверджується Кабінетом Міністрів України; і) у зв'язку з непроходженням випробування в період іспитового строку.

Особи рядового і начальницького складу звільняються зі служби у відставку (із зняттям з військового обліку): а) за віком — при досягненні граничного віку, встановленого Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу» для перебування в запасі осіб, які мають відповідні військові звання; б) через хворобу — у разі визнання їх непридатними до військової служби за рішенням військово-лікарської комісії.

Крім цього, підставами звільнення осіб рядового і начальницького складу з органів внутрішніх справ є скоєння вчинку, що дискредитує звання рядового і начальницького складу, а також засудження за вчинення злочину (в тому числі і без позбавлення спеціального звання). Особи рядового і начальницького складу, які померли, загинули, пропали безвісти, а також позбавлені спеціального звання, виключаються з кадрів Міністерства внутрішніх справ.

Трудові правовідносини осіб рядового, сержантського, старшинського та офіцерського складу Служби безпеки України припиняються за підставами, передбаченими Положенням про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України. Так, звільнення цих осіб здійснюється: а) у запас Служби безпеки України — осіб офіцерського складу, якщо вони не досягли граничного віку перебування у запасі і за станом здоров'я придатні до військової служби в мирний або воєнний час; б) у запас Збройних Сил України: осіб рядового, сержантського і старшинського складу, якщо вони не досягли граничного віку перебування у запасі і за станом здоров'я придатні до військової служби в мирний або воєнний час; осіб офіцерсько-

го складу, якщо вони не досягли граничного віку перебування в запасі і за станом здоров'я придатні до військової служби в мирний або воєнний час, у разі недоцільності використання їх у запасі Служби безпеки України або на їх прохання; в) у відставку, якщо вони досягли граничного віку перебування у запасі або визнані військово-лікарськими комісіями непридатними за станом здоров'я до військової служби з виключенням з військового обліку.

З особами рядового, сержантського, старшинського та офіцерського складу Служби безпеки України, з якими укладено контракт, трудові правовідносини припиняються за такими підставами: а) у зв'язку із закінченням строку контракту; б) за станом здоров'я — на підставі висновку (постанови) військово-лікарської комісії про непридатність або обмежену придатність до військової служби; в) за віком — у разі досягнення граничного віку перебування на військовій службі; г) у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів — у разі неможливості їх використання на службі; д) через сімейні обставини або з інших поважних причин, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України; е) через службу невідповідності; є) у зв'язку з обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили, яким призначено покарання у виді позбавлення волі, обмеження волі, позбавлення військового звання чи позбавлення права займати певні посади; ж) у зв'язку з позбавленням військового звання в дисциплінарному порядку; з) у зв'язку з систематичним невиконанням умов контракту командуванням (за бажанням військовослужбовця); и) у зв'язку з систематичним невиконанням умов контракту військовослужбовцем.

Трудові правовідносини осіб офіцерського складу Служби безпеки України, які проходять службу без укладання контракту (на підставі акта призначення) припиняються: а) за власним бажанням; б) за станом здоров'я — на підставі висновку (постанови) військово-лікарської комісії про непридатність або обмежену придатність до військової служби; в) за віком — у разі досягнення граничного віку перебування на військовій службі; г) у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів —

у разі неможливості їх використання на службі; д) через сімейні обставини або з інших поважних причин, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України; е) через службову невідповідність; є) у зв'язку з обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили, яким призначено покарання у виді позбавлення волі, обмеження волі, позбавлення військового звання чи позбавлення права займати певні посади; ж) у зв'язку з позбавленням військового звання в дисциплінарному порядку.

Службовці Служби безпеки України, які померли, загинули або в установленому порядку визнані безвісно відсутніми чи оголошені померлими, виключаються зі списків особового складу Служби безпеки України.

Підстави припинення трудових правовідносин службовців Державної прикордонної служби України містяться в двох документах — Положенні про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України та Положенні про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України. Перший документ встановлює такі самі підстави звільнення, як і Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, за виключенням того, що особам офіцерського складу Державної прикордонної служби України, які проходять кадрову військову службу, для отримання можливості звільнитися за власним бажанням необхідно мати вислугу не менш як 5 років у календарному обчисленні. Другий документ закріплює, що контракт припиняється (розривається), а військовослужбовці, які проходять військову службу за контрактом, звільняються з військової служби: а) після закінчення строку контракту; б) за віком — у разі досягнення граничного віку перебування на військовій службі; в) за станом здоров'я — на підставі висновку (постанови) військово-лікарської комісії про непридатність до військової служби; г) у зв'язку зі скороченням штатів — у разі неможливості використання на службі у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів; д) через сімейні обставини або інші поважні причини, перелік яких визначається Кабінетом

Міністрів України; е) за службовою невідповідністю; є) у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту військовослужбовцем; ж) у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту командуванням; з) у зв'язку із засудженням до позбавлення волі, обмеження волі за вироком суду, що набрав законної сили.

Особи рядового, сержантського, старшинського та офіцерського складу Державної прикордонної служби України, які померли, загинули або визнані судом безвісно відсутніми чи оголошені померлими, а також особи, позбавлені військового звання, виключаються зі списків особового складу цього правоохоронного органу.

Трудові правовідносини осіб рядового, сержантського, старшинського та офіцерського складу Управління державної охорони України припиняються за підставами, передбаченими Положенням про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України. Так, звільнення цих осіб здійснюється: а) у запас, якщо вони не досягли граничного віку перебування у запасі і за станом здоров'я придатні до військової служби в мирний або воєнний час; б) у відставку, якщо вони досягли граничного віку перебування у запасі або визнані військово-лікарськими комісіями непридатними за станом здоров'я до військової служби із зняттям з військового обліку.

Відповідно до п. 66 Положення контракт припиняється, а особи рядового, сержантського, старшинського та офіцерського складу Управління державної охорони України, які проходять службу за контрактом, звільняються зі служби: а) у зв'язку із закінченням строку контракту; б) за станом здоров'я — на підставі висновку (постанови) військово-лікарської комісії про непридатність або обмежену придатність до військової служби; в) за віком — у разі досягнення граничного віку перебування на військовій службі; г) у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням організаційних заходів — у разі неможливості їх використання на службі; д) через сімейні обставини або з інших поважних причин, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України; е) через службову невідповідність; є) у зв'язку

з обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили, яким призначено покарання у виді позбавлення волі, обмеження волі, позбавлення військового звання чи позбавлення права обіймати певні посади; ж) у зв'язку з позбавленням військового звання в дисциплінарному порядку; з) у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту командуванням (за бажанням військовослужбовця); и) у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту військовослужбовцем.

Службовці Управління державної охорони України, які померли, загинули або визнані судом безвісно відсутніми, або оголошені померлими, виключаються зі списків особового складу Управління.

Розглянемо більш детально спеціальні підстави припинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Так, першою підставою припинення трудових правовідносин суддів є закінчення строку, на який їх обрано чи призначено. Виходячи зі змісту ч. 4 ст. 126 Конституції України, яка закріплює, що судді обіймають посади безстроково, крім суддів Конституційного Суду України та суддів, які призначаються на посаду судді вперше, така підстава звільнення суддів, як закінчення строку, на який їх обрано чи призначено, стосується суддів Конституційного Суду України та суддів, які призначаються на посаду судді вперше. Відповідно до Конституції України перше призначення на посаду професійного судді строком на п'ять років здійснюється Президентом України (ч. 1 ст. 128); суддя Конституційного Суду України призначається на дев'ять років без права бути призначеним на повторний строк (ч. 4 ст. 148). Отже, закінчення вищезначених строків є підставою для звільнення цих суддів.

Необхідно відзначити, що трудові правовідносини службовців деяких інших правоохоронних органів також встановлюються на певний строк. Закінчення цього строку є підставою для їх звільнення. Так, Положенням про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України та Положенням про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України передбачено, що

перший контракт про проходження служби у цих правоохоронних органах укладається з громадянами, які приймаються на посади рядового складу, на 3 роки; з громадянами, які приймаються на посади сержантського, старшинського та офіцерського складу, на 5 років. Після закінчення строку контракту служба в Управлінні державної охорони України може бути продовжена за новим контрактом на 5 років до досягнення граничного віку перебування на військовій службі, а в Службі безпеки України — на 3—5 років до досягнення граничного віку перебування на військовій службі.

Перший контракт про проходження служби у Державній прикордонній службі України укладається на строк: з особами рядового, сержантського і старшинського складу строкової військової служби, військовозобов'язаними, жінками та громадянами призовного віку — не менше трьох років; з прапорщиками (мічманами) — не менш як 5 років; з особами офіцерського складу — від 5 до 10 років. Після закінчення строку контракту служба у Державній прикордонній службі України може бути продовжена за новим контрактом на строк від 3 до 5 років щоразу до досягнення граничного віку перебування на цій службі (п. 16 Положення про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України та п. 10 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України).

Наступною підставою припинення трудових правовідносин суддів є досягнення суддею шістдесяти п'яти років. Досягнення певного віку є підставою для припинення трудових правовідносин службовців й інших правоохоронних органів. Так, відповідно до пунктів 63 та 64 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, особи рядового і молодшого начальницького складу звільняються зі служби за віком — при досягненні 45-річного віку (чоловіки) та 40-річного віку (жінки). При необхідності та за згодою цих осіб, за умови їх придатності до служби, строк служби може бути продовжено їм до п'яти років начальниками, яким

надано право призначати на посади рядового і молодшого начальницького складу. Особи середнього і старшого начальницького складу, за винятком полковників міліції та полковників внутрішньої служби, звільняються зі служби за віком — при досягненні 45 років; полковники міліції та полковники внутрішньої служби — 50 років; генерал-майори міліції, генерал-майори внутрішньої служби, генерал-лейтенанти міліції та генерал-лейтенанти внутрішньої служби — 55 років; генерал-полковники внутрішньої служби — 60 років. При необхідності на службі в органах внутрішніх справ можуть бути залишені на строк до п'яти років: особи середнього і старшого начальницького складу до полковника міліції та полковника внутрішньої служби включно — начальниками, яким надано право призначати їх на посаду; генерал-майори міліції, генерал-майори внутрішньої служби, генерал-лейтенанти міліції, генерал-лейтенанти внутрішньої служби — Міністром внутрішніх справ; генерал-полковники внутрішньої служби — Кабінетом Міністрів України. У виняткових випадках особам середнього, старшого або вищого начальницького складу строк служби в органах внутрішніх справ може бути продовжено, з урахуванням стану здоров'я, в такому ж порядку повторно до 5 років, а окремим із них, які мають вчений ступінь або вчене звання, — до 10 років.

Трудові правовідносини осіб рядового, сержантського та старшинського складу Управління державної охорони України, Державної прикордонної служби України, Служби безпеки України, які проходять службу за контрактом, припиняються у разі досягнення 45 років; осіб молодшого офіцерського складу — 45 років; осіб старшого офіцерського складу: майорів (капітанів 3 рангу), підполковників (капітанів 2 рангу) — 50 років; полковників (капітанів 1 рангу) — 55 років; осіб вищого офіцерського складу — 60 років. Зазначені службовці, які мають високу професійну підготовку, досвід практичної роботи на займаній ними посаді, визнані військово-лікарською комісією придатними за станом здоров'я для проходження військової служби, на їх прохання можуть бути залишені на військовій службі

понад зазначений вік перебування на військовій службі на строк до 5 років.

Слід зазначити, що в юридичній літературі та правозастосовчій практиці наведена підстава звільнення сприймається неоднозначно. Так, В. М. Скобелкін вказує на невідповідність основним вимогам законодавства про працю такої підстави звільнення державного службовця, як досягнення ним граничного віку перебування на службі¹.

У 2007 р. 47 народних депутатів України звернулися до Конституційного Суду України з конституційним поданням щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень ст. 23 Закону України «Про державну службу», ст. 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», ст. 42 Закону України «Про дипломатичну службу». Народні депутати України вважали, що зазначені положення цих законів ставлять громадян, які однаковою мірою відповідають вимогам професійної правосуб'єктності, у нерівні правові умови щодо зайняття одних і тих самих посад виключно за ознакою віку і таким чином обмежують встановлені Конституцією України гарантії рівних можливостей реалізації конституційного права громадян на працю.

Конституційний Суд України у своєму рішенні визнав такими, що відповідають Конституції України (є конституційними), положення вищезазначених статей, якими встановлено граничний вік перебування на державній службі, на службі в органах місцевого самоврядування та на дипломатичній службі. Конституційний Суд України при ухваленні такого рішення виходив з наступного. Гарантовані ч. 1 ст. 24 Конституції України рівність прав і свобод громадян та їх рівність перед законом, а також неприпустимість привілеїв чи обмежень за ознаками, визначеними частиною другою цієї статті, не перешкоджають встановлювати відмінності у правовому регулюванні праці щодо

¹ Скобелкин В. Н. Межотраслевая конкуренция и место трудового права в системе российского права// Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития. — Пермь, 1997. — С. 72— 75.

осіб, які належать до різних за родом і умовами діяльності категорій. Доцільність законодавчого встановлення граничного віку перебування на державній службі, в тому числі на дипломатичній службі та на службі в органах місцевого самоврядування, обумовлена завданнями і функціями цих органів, особливим характером їх діяльності.

Обґрунтовуючи своє рішення, Конституційний Суд України послався на положення низки міжнародно-правових актів. Зокрема, згідно з п. 2 ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 р. № 111, будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається. Відповідно до п. 5 розділу II Рекомендації Міжнародної організації праці «Щодо літніх працівників» 1980 р. № 162 у виключних випадках можуть встановлюватися вікові обмеження з огляду на особливі вимоги, умови або правила для деяких видів робіт.

Виходячи з вищенаведеного уявляється абсолютно виправданим встановлення такої підстави припинення трудових правовідносин із службовцями правоохоронних органів, як досягнення граничного віку перебування на службі. Вважаю, що держава не вправі доручати виконання обов'язків у сфері охорони прав і свобод громадян, інтересів суспільства та держави від протиправних посягань особам, працездатність яких може бути знижена внаслідок віку. Відсутність цієї вимоги може знизити ефективність функціонування правоохоронних органів.

Ще однією підставою припинення трудових правовідносин суддів є неможливість виконувати свої повноваження за станом здоров'я. Аналогічну підставу передбачають п. 62 та п. 63 Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, п. 63 та п. 67 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України, п. 85 Положення про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України та п. 66 Положення

про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України.

Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ закріплює дещо інший підхід. Так, п. 63 та п. 64 Положення закріплюють дві підстави: через хворобу — у разі визнання їх непридатними до військової служби в мирний час (у військовий час — обмежено придатними 2-го ступеня) за рішенням військово-лікарської комісії; через обмежений стан здоров'я — у разі визнання їх придатними до військової служби поза строем у мирний час (у військовий час — обмежено придатними 1-го ступеня) за рішенням військово-лікарської комісії при неможливості використання їх на службі у зв'язку з відсутністю відповідних вакантних посад. Відповідно до п. 65 Положення особи рядового і начальницького складу звільняються зі служби у відставку через хворобу — у разі визнання їх непридатними до військової служби за рішенням військово-лікарської комісії.

На мій погляд, в цьому випадку слід уніфікувати національне законодавство, закріпивши єдину підставу припинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів — «за станом здоров'я». Визначення критеріїв придатності до служби за станом здоров'я повинно залишатися в компетенції правоохоронного органу і бути диференційованим з огляду на неоднакові умови та характер служби в різних правоохоронних органах.

Підставою припинення трудових правовідносин суддів є порушення суддею вимог щодо несумісності. Так, відповідно до ст. 5 Закону України «Про статус суддів», суддя не може належати до політичних партій та профспілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької та творчої.

Практично тотожні вимоги щодо несумісності закріплює і спеціальне законодавство, яке регламентує трудові відносини службовців інших правоохоронних органів. Так, ст. 18 Закону України «Про міліцію» передбачає, що працівники міліції не можуть бути членами політичних партій,

рухів та інших громадських об'єднань, що мають політичну мету. Стаття 6 Закону України «Про прокуратуру» забороняє працівникам прокуратури належати до будь-яких політичних партій чи рухів. Стаття 6 Закону України «Про Службу безпеки України» закріплює, що діяльність партій, рухів та інших громадських об'єднань, що мають політичні цілі, в Службі безпеки України забороняється. На період служби членство службовців Служби безпеки України у таких об'єднаннях зупиняється. Відповідно до ст. 16 Закону України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» службовці Управління державної охорони України не мають права перебувати в політичних партіях. Стаття 15 Закону України «Про Державну прикордонну службу України» передбачає, що службовці Державної прикордонної служби України на період служби зупиняють членство в політичних партіях. Вони можуть бути членами громадських організацій, статутні положення яких не суперечать засадам діяльності Державної прикордонної служби України, і можуть брати участь у їх роботі у вільний від виконання службових обов'язків час.

Особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ забороняється займатися будь-якими видами підприємницької діяльності (п. 15 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ). Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України (п. 43) передбачає, що призначення осіб рядового, сержантського, старшинського та офіцерського складу Служби безпеки України у порядку службового сумісництва в підрозділах (органах, закладах, установах) заборонено, крім призначення на посади, пов'язані з науково-педагогічною та науковою діяльністю. Відповідно до ст. 46 Закону України «Про прокуратуру» сумісництво служби в органах прокуратури з роботою на підприємствах, в установах чи організаціях, а також з будь-яким підприємництвом не допускається, за винятком наукової і педагогічної діяльності.

Неоднозначно національний законодавець ставиться до участі службовців правоохоронних органів у професій-

них спілках. Наприклад, суддям та службовцям Служби безпеки України забороняється бути членами професійних спілок, а службовцям органів внутрішніх справ дозволяється.

На мій погляд, є не зовсім коректним службовцям одних правоохоронних органів дозволяти створювати професійні спілки та брати у них участь, а іншим ні. Взагалі ж вважаю, що немає нічого поганого у створенні професійних спілок службовцями правоохоронних органів та участі у них. Більше того, створення таких організацій у всіх правоохоронних органах дозволить підняти рівень правового та соціального захисту службовців правоохоронних органів. Адже, відповідно до ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Таким чином, вважаю за доцільне дозволити діяльність у правоохоронних органах професійних спілок.

Слід відзначити, що, встановивши для прокурорсько-слідчих працівників, службовців органів внутрішніх справ, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, Державної прикордонної служби України вимоги щодо несумісності, спеціальне законодавство не передбачило такої підстави припинення трудових правовідносин, як порушення вимог щодо несумісності. Вважаю, що цю ситуацію необхідно виправити шляхом закріплення в спеціальному законодавстві, яке регулює трудові відносини службовців правоохоронних органів, наступної підстави їх припинення — «через порушення вимог щодо несумісності».

Порушення присяги є ще однією підставою припинення трудових правовідносин суддів. Відповідно до ст. 10 Закону України «Про статус суддів» присяга судді має такий зміст: «Урочисто присягаю чесно і сумлінно виконувати обов'язки судді, здійснювати правосуддя, підкоряючись тільки закону, бути об'єктивним і справедливим». Отже, порушення суддею будь-якої зі складових змісту присяги (наприклад, вимоги бути об'єктивним і справедливим) тягне за собою припинення його повноважень.

Службовці інших правоохоронних органів при прийнятті на службу також приймають присягу, однак спеціальне законодавство, яке регулює їх трудові відносини, не передбачає такої підстави припинення трудових правовідносин, як порушення присяги. Вважаю, що і в цьому випадку є доцільним передбачити в спеціальному законодавстві як підставу припинення трудових правовідносин — «порушення присяги».

Необхідно зауважити, що ст. 30 Закону України «Про державну службу» як підставу припинення державної служби передбачає як порушення присяги, так і відмову від її прийняття. Уявляється, що відмова від прийняття присяги не може бути підставою для припинення державної служби, оскільки якщо особа, яка претендує на зайняття посади державного службовця, відмовляється від прийняття присяги, трудові правовідносини з нею не можуть виникнути внаслідок того, що прийняття присяги є однією з умов вступу на державну службу.

Цілком логічно вбачається така підстава припинення трудових правовідносин із суддями, як набрання законної сили обвинувальним вироком щодо них. Дана норма життєво необхідна спеціальному законодавству, яке регламентує трудові відносини службовців правоохоронних органів, оскільки закріплює одну з важливих гарантій принципу законності в діяльності службовців правоохоронних органів: особа, яка скоїла злочин, не повинна судити про кримінальну караність діянь інших. Відзначу, що спеціальні нормативно-правові акти з питань проходження служби різними категоріями службовців правоохоронних органів дещо по-різному формулюють зазначену підставу припинення трудових правовідносин. Так, відповідно до п. б7 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, особи рядового і начальницького складу, засуджені за вчинення злочину (у тому числі і без позбавлення спеціального звання), підлягають звільненню зі служби в органах внутрішніх справ після вступу в законну силу вироку суду. Службовці Державної прикордонної служби України припиняють трудові правовідносини за такими підставами: у зв'язку з обвину-

вальним вироком суду, що набрав законної сили (п. 63 та п. 67 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України), у зв'язку із засудженням до позбавлення волі, обмеження волі за вироком суду, що набрав законної сили (п. 85 Положення про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України). Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України (п. 62 та п. 63) і Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України (п. 66) передбачають звільнення зі служби у зв'язку з обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили, яким призначено покарання у виді позбавлення волі, обмеження волі, позбавлення військового звання чи позбавлення права займати певні посади.

Трудові правовідносини із суддями припиняються також і в разі припинення суддею громадянства. Встановлення такої підстави вважаю логічним, оскільки наявність громадянства України є обов'язковою вимогою для кандидата на посаду судді і було б парадоксальним, якщо б вона не застосовувалася до вже діючого судді. Відзначу, що питанню припинення громадянства України присвячено третій розділ Закону України «Про громадянство України». Так, відповідно до ст. 17 Закону, громадянство України припиняється внаслідок виходу з громадянства України; внаслідок втрати громадянства України; за підставами, передбаченими міжнародними договорами України.

Вимога щодо належності до громадянства України встановлена і для кандидатів на посади службовців інших правоохоронних органів (ст. 46 Закону України «Про прокуратуру», ст. 17 Закону України «Про міліцію», ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України», ст. 16 Закону України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб», п. 3 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, п. 2 Інструкції про порядок організації та проведення роботи з добору та вивчення кандидатів для

проходження військової служби за контрактом особами рядового, сержантського і старшинського складу в Державній прикордонній службі України).

Припинення громадянства як підставу припинення трудових правовідносин службовців вищезазначених правоохоронних органів спеціальне законодавство не передбачає. Отже, вважаю за доцільне передбачити в спеціальному законодавстві, яке регламентує трудові відносини службовців правоохоронних органів, таку підставу їх припинення — «у зв'язку з припиненням громадянства».

Підставою припинення трудових правовідносин суддів є визнання судді безвісно відсутнім або оголошення померлим. Відповідно до ст. 43 Цивільного кодексу України фізична особа може бути визнана судом безвісно відсутньою, якщо протягом одного року в місці її постійного проживання немає відомостей про місце її перебування. У разі неможливості встановити день одержання останніх відомостей про місце перебування особи початком її безвісної відсутності вважається перше число місяця, що йде за тим, у якому були одержані такі відомості, а в разі неможливості встановити цей місяць — перше січня наступного року. Стаття 46 Цивільного кодексу України встановлює, що фізична особа може бути оголошена судом померлою, якщо у місці її постійного проживання немає відомостей про місце її перебування протягом трьох років, а якщо вона пропала безвісти за обставин, що загрожували їй смертю або дають підставу припускати її загибель від певного нещасного випадку, — протягом шести місяців. Фізична особа, яка пропала безвісти у зв'язку з воєнними діями, може бути оголошена судом померлою після спливу двох років від дня закінчення воєнних дій. З урахуванням конкретних обставин справи суд може оголосити фізичну особу померлою і до спливу цього строку, але не раніше спливу шести місяців. Фізична особа оголошується померлою від дня набрання законної сили рішенням суду про це. Фізична особа, яка пропала безвісти за обставин, що загрожували їй смертю або дають підстави припустити її загибель від певного нещасного випадку або у зв'язку з воєнними діями, може бути оголошена померлою від дня її вірогідної

смерті. Порядок визнання фізичної особи безвісно відсутньою та оголошення померлою встановлюється Цивільним процесуальним кодексом України.

Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України (п. 66), Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України (п. 70), Положення про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України (п. 88) та Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України (п. 71) передбачають, що службовці, які в установленому порядку визнані безвісно відсутніми чи оголошені померлими, виключаються зі списків особового складу відповідно Служби безпеки України, Державної прикордонної служби, Управління державної охорони України. Виключення зі списків особового складу зазначених правоохоронних органів здійснюється на підставі судового рішення про визнання безвісно відсутніми чи оголошення померлими.

Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ (п. 72) передбачає, що особи рядового і начальницького складу, які пропали безвісти, виключаються з кадрів Міністерства внутрішніх справ у порядку, визначеному Міністром внутрішніх справ.

Вважаю, що, виходячи із сучасного національного законодавства, в останньому документі необхідно замінити термінологічну конструкцію «пропали безвісти» на «визнані безвісно відсутніми» та доповнити словами «оголошені померлими».

Відповідно до п. 9 ч. 5 ст. 126 Конституції України та п. 9 ч. 1 ст. 15 Закону України «Про статус суддів» суддя звільняється з посади у разі подання заяви про відставку або про звільнення з посади за власним бажанням. Одразу зазначаю, що національне законодавство не містить визначення терміна «відставка». У той же час в юридичній літературі є певні напрацювання в цій сфері. Так, С. А. Авак'ян під відставкою розуміє добровільне або недобровільне

залишення посади окремою посадовою особою або припинення повноважень колегіальним органом у повному складі¹. На думку О. Ф. Ноздрачева відставка, — це тимчасове або постійне припинення державно-службових відносин за заявою державного службовця або без його прохання². Л. П. Гаращенко вказує на те, що відставка державного службовця є однією з підстав припинення державної служби службовцем, який займає посаду першої або другої категорії, за його письмовою заявою³.

З метою визначення власного розуміння категорії «відставка» в контексті служби в правоохоронних органах дослідимо норми національного законодавства, які закріплюють правила припинення трудових правовідносин за цією підставою. Так, відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 30 Закону України «Про державну службу», державна служба припиняється у разі відставки державних службовців, які займають посади першої або другої категорії. Отже, застосування цієї підстави припинення державної служби можливо лише щодо державних службовців, які займають посади першої або другої категорії. А це, відповідно до ст. 25 Закону, посади голів державних комітетів, що не є членами Уряду України, голів інших центральних органів державної виконавчої влади при Кабінеті Міністрів України, Постійного Представника Президента України в Республіці Крим, представників Президента України в областях, містах Києві та Севастополі, перших заступників міністрів, перших заступників голів державних комітетів, що входять до складу Уряду, керівників Адміністрації Президента України, Секретаріату Верховної Ради України та інші прирівняні до них посади (перша категорія); посади заступників керівника Адміністрації Президента України, заступників керівника Секретаріату Верховної Ради України, заступників керівника апарату Кабінету Міністрів України, кері-

¹ Конституционное право. Энциклопедический словарь / отв. ред. С. А. Авакьян. — М., 2000. — С. 412.

² Ноздрачев А. Ф. Государственная служба. — М., 1999. — С. 479.

³ Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. — К., 2007. — С. 106.

вників структурних підрозділів Секретаріату Верховної Ради України, секретаріатів постійних комісій Верховної Ради України, Адміністрації Президента України, апарату Кабінету Міністрів України, радників та помічників Президента України, Голови Верховної Ради України, Прем'єр-міністра України, заступників міністрів, заступників голів державних комітетів, які входять до складу Уряду, перших заступників, заступників голів комітетів та інших центральних органів державної виконавчої влади при Кабінеті Міністрів України, першого заступника Постійного Представника Президента України в Республіці Крим, перших заступників глав обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій та інші прирівняні до них посади (друга категорія).

Для виходу у відставку необхідним є письмова заява державного службовця з проханням про відставку та наявність однієї з таких підстав: принципова незгода з рішенням державного органу чи посадової особи, а також етичні перешкоди для перебування на державній службі; примушування державного службовця до виконання рішення державного органу чи посадової особи, яке суперечить чинному законодавству, що може заподіяти значної матеріальної або моральної шкоди державі, підприємствам, установам, організаціям або об'єднанням громадян, громадянину; стан здоров'я, що перешкоджає виконанню службових повноважень.

Норми ст. 31 Закону дозволяють відмовити у задоволенні заяви державного службовця про відставку. Так, відповідно до ч. 3 цієї статті, відставка приймається або в ній дається мотивована відмова державним органом або посадовою особою, які призначили державного службовця на цю посаду. Рішення про прийняття відставки або відмову в ній приймається у місячний термін. У разі відмови у відставці державний службовець повинен продовжувати виконання службових обов'язків і має право на звільнення в порядку, передбаченому Кодексом законів про працю України (наприклад, за власним бажанням).

У разі відставки державного службовця, який не досяг пенсійного віку, але має страховий стаж для чолові-

ків — не менше 25 років, для жінок — не менше 20 років і відпрацював на посадах першої чи другої категорії не менш як п'ять років, йому виплачується щомісячно 85 відсотків його посадового окладу з урахуванням надбавок за ранг та за вислугу років до досягнення пенсійного віку. У разі призначення пенсії за віком, працевлаштування, за судження за скоєння злочину ці виплати припиняються.

Для суддів національне законодавство встановило дещо інші правила відставки. Так, відповідно до ч. 1 ст. 43 Закону України «Про статус суддів», кожен суддя за умови, що він працював на посаді судді не менше 20 років, має право на відставку, тобто на звільнення його від виконання обов'язків за власним бажанням або у зв'язку із закінченням строку повноважень. Абзаци другий та третій ч. 4 ст. 43 Закону передбачають і інші посади (наприклад, прокурорів та слідчих), робота на яких зараховується до стажу роботи, що дає право на відставку судді. Суддя також має право на відставку за станом здоров'я, що перешкоджає продовженню виконання обов'язків.

Отже, право на відставку у судді виникає у двох випадках, по-перше, за наявності стажу роботи на посаді судді та інших посадах, визначених законом, 20 років, по-друге, у зв'язку зі станом здоров'я, що перешкоджає продовженню виконання обов'язків.

Доцільно відзначити, що на відміну від Закону України «Про державну службу» Закон України «Про статус суддів» не передбачає яких-небудь обмежень, що дозволяють відмовити в задоволенні заяви судді про відставку. Уявляється, що даний підхід є більш правильним, оскільки рішення про звільнення у відставку є невід'ємним правом службовця, що забезпечує свободу праці.

Для суддів, які звільняються за цією підставою, законодавством передбачені доволі значні переваги. Так, за суддею, який перебуває у відставці, зберігається звання судді і такі ж гарантії недоторканності та соціального захисту, як і до виходу у відставку, а також зберігається право на медичне обслуговування в тих медичних закладах, у яких він перебував на обліку, право на безплатний проїзд у громадському транспорті (крім таксі). Судді, який пішов

у відставку, виплачується вихідна допомога без сплати податку у розмірі місячного заробітку за останньою посадою за кожен повний рік роботи на посаді судді, але не менше шестимісячного заробітку. Пенсія судді, який пішов у відставку, за наявності відповідного віку і стажу роботи, виплачується на умовах, передбачених ст. 37 Закону України «Про державну службу». Судді у відставці, який має стаж роботи на посаді судді не менше 20 років, виплачується за його вибором пенсія або звільнене від сплати податку щомісячне довічне грошове утримання в розмірі 80 відсотків заробітної плати працюючого на відповідній посаді судді. За кожний повний рік роботи понад 20 років на посаді судді розмір щомісячного довічного грошового утримання збільшується на два відсотки заробітку, але не більше ніж до 90 відсотків заробітку судді. Судді у відставці, який має стаж роботи на посаді судді менше 20 років і досяг 55-річного віку (для жінок — 50 років), розмір щомісячного грошового утримання обчислюється пропорційно кількості повних років роботи на посаді судді. При досягненні таким суддею пенсійного віку за ним зберігається право на одержання щомісячного довічного грошового утримання в зазначеному розмірі або, за його вибором, призначається пенсія на умовах, передбачених ст. 37 Закону України «Про державну службу».

Відставка судді припиняється рішенням кваліфікаційної комісії суддів за місцем проживання судді чи його попередньої роботи внаслідок повторного обрання на посаду судді; вчинення проступку, несумісного зі званням судді; винесення обвинувального вироку, що набрав законної сили, а також у разі закриття кримінальної справи з не реабілітуючих підстав за згодою судді; втрати громадянства України. В останніх трьох випадках разом з припиненням відставки суддя втрачає гарантії недоторканності. Суддям, відставку яких припинено, виплачується пенсія на загальних підставах.

Пункт 62 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ встановлює, що звільнення осіб рядового і начальницького складу зі служби провадиться: а) у запас Збройних Сил

України (з постановкою на військовий облік), якщо звільнені особи не досягли граничного віку, встановленого Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу» для перебування в запасі осіб, які мають військові звання і за станом здоров'я придатні до військової служби; б) у відставку, якщо звільнені особи досягли граничного віку, встановленого Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу» для перебування в запасі осіб, які мають відповідні військові звання або визнані військово-лікарськими комісіями непридатними за станом здоров'я до військової служби (із зняттям з військового обліку).

Відповідно до ст. 28 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» військовозобов'язані, які перебувають у запасі та мають військові звання рядового, сержантського і старшинського складу, поділяються на розряди за віком: 1) перший розряд — до 35 років; 2) другий розряд: рядовий склад — до 40 років; сержантський і старшинський склад: сержанти і старшини — до 45 років; прапорщики і мічмани — до 50 років. Особи офіцерського складу, які перебувають у запасі, поділяються на розряди за віком: 1) перший розряд: молодший офіцерський склад — до 45 років; старший офіцерський склад: майор (капітан 3 рангу), підполковник (капітан 2 рангу) — до 50 років; полковник (капітан 1 рангу) — до 55 років; вищий офіцерський склад — до 60 років; 2) другий розряд: молодший офіцерський склад — до 50 років; старший офіцерський склад: майор (капітан 3 рангу), підполковник (капітан 2 рангу) — до 55 років; полковник (капітан 1 рангу) — до 60 років; вищий офіцерський склад — до 65 років. Граничний вік перебування в запасі другого розряду є граничним віком перебування в запасі та у військовому резерві.

За особами рядового і начальницького складу, звільненими в запас або відставку за віком, через хворобу, скороченням штатів або обмеженням станом здоров'я, які мають вислугу 20 років і більше (в пільговому обчисленні), та членами їх сімей зберігається право на медичне обслуговування та санаторно-курортне лікування в медичних закладах, санаторіях і будинках відпочинку системи Міністерства внутрішніх справ.

Особам середнього, старшого і вищого начальницького складу, крім осіб середнього і старшого начальницького складу міліції, які бездоганно прослужили в органах внутрішніх справ 20 і більше років (у пільговому обчисленні), а тим, які мають особливі заслуги, незалежно від вислуги років, при звільненні в запас або відставку наказами начальників, які здійснюють звільнення, може надаватися право носіння встановленої форми одягу. Цими ж начальниками можуть бути позбавлені цього права особи, засуджені за вчинення злочину, або такі, що вчинили проступки та дії, які дискредитують звання рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ.

Пункт 61 Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, п. 62 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України, п. 80 Положення про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України та п. 65 Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України також передбачають звільнення відповідно службовців Служби безпеки України, Державної прикордонної служби України та Управління державної охорони України у відставку. Таке звільнення здійснюється, якщо вони досягли граничного віку перебування у запасі або визнані військово-лікарськими комісіями непридатними за станом здоров'я до військової служби із зняттям з військового обліку.

Особам офіцерського складу, прапорщикам (мічманам) зазначених правоохоронних органів, які бездоганно прослужили 20 і більше років (у тому числі в пільговому обчисленні), і тим, хто має особливі заслуги перед Україною, незалежно від вислуги років, при звільненні в запас або у відставку надається право носіння військової форми одягу. Це право не надається особам, які звільняються зі служби через службову невідповідність; у зв'язку з обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили, яким призначено покарання у виді позбавлення волі, обмеження волі, позбавлення військового звання чи позбавлення права за-

ймати певні посади; у зв'язку з позбавленням військового звання в дисциплінарному порядку; у зв'язку з систематичним невиконанням умов контракту військовослужбовцем.

Наведене свідчить про те, що вищезазначені документи не наділяють службовців органів внутрішніх справ, Служби безпеки України, Управління державної охорони України та Державної прикордонної служби України звільнених у відставку додатковими правами та пільгами порівняно зі звільненими у запас. Єдина відмінність — це зняття з військового обліку.

Певну відмінність у правовому статусі службовців зазначених правоохоронних органів, звільнених у запас та відставку, встановлює п. «а» ч. 1 ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», який передбачає, що особам офіцерського складу, прапорщикам і мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам, які мають право на пенсію за цим Законом, які мають вислугу 20 років і більше: за вислугу 20 років — 50 процентів, а звільненим у відставку за віком або за станом здоров'я — 55 процентів відповідних сум грошового забезпечення.

Аналізуючи вищезазначені норми, можна виділити наступні ознаки відставки. По-перше, відставка застосовується при припиненні державної служби, у тому числі правоохоронної. По-друге, як правило, ініціатива щодо припинення трудових правовідносин виходить від службовця. У той же час національне законодавство закріплює можливість відставки незалежно від волі службовця. По-третє, вихід у відставку дає певні переваги порівняно з іншими підставами припинення трудових правовідносин. Зі змісту Закону України «Про статус суддів» впливає ще одна ознака відставки, а саме почесність припинення трудових правовідносин за цією підставою, визнання заслуг цих осіб державою.

Вважаю за доцільне закріпити в національному законодавстві для службовців усіх правоохоронних органів норму щодо почесності припинення їх трудових правовідносин за цією підставою.

Таким чином, під відставкою службовців правоохоронних органів слід розуміти почесне припинення трудових правовідносин за ініціативою службовця або незалежно від його волі, яке надає певні переваги порівняно з іншими підставами припинення трудових правовідносин.

Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів припиняються також і за власним бажанням (п. 9 ч. 1 ст. 15 Закону України «Про статус суддів», п.п. «ж» п. 63 та п.п. «ж» п. 64 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, п.п. «д» п. 67 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України, п.п. «а» п. 63 Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України).

Слід відзначити, що така підстава припинення трудових правовідносин відома і загальному трудовому законодавству (п. 4 ч. 1 ст. 36 КЗпП України). Аналізуючи зазначений пункт, не можна не помітити, що національний законодавець відсилає до ст. 38 «Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника» та ст. 39 «Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника» КЗпП України, у яких більш детально розкривається порядок звільнення за цією підставою.

Отже, національний законодавець у ст. ст. 38 і 39 КЗпП диференціював правове регулювання звільнення з ініціативи працівника залежно від строку, на який укладений трудовий договір. Так, розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк (ст. 38 КЗпП) можливо за ініціативою працівника за умови письмового попередження про це роботодавця за два тижні незалежно від волевиявлення роботодавця. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника до закінчення його строку допускається лише за наявності певних причин (хвороба або інвалідність, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору тощо).

Національний законодавець у КЗпП України встановив можливість розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, і без дотримання двотижневого строку попередження за наявності наступних причин, з якими пов'язано звільнення: переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом тощо.

Передбачивши можливість розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, за власним бажанням, національний законодавець закріпив право працівника на залишення на роботі, якщо бажання розірвати договір зникне. Так, відповідно до ч. 2 ст. 38 КЗпП, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Національне законодавство закріплює певні особливості звільнення за власним бажанням службовців правоохоронних органів. Так, гл. 3 Закону України «Про порядок обрання на посаду та звільнення з посади професійного судді Верховною Радою України» передбачає наступний порядок звільнення за власним бажанням суддів, обраних безстроково. Суддя із заявою про звільнення звертається до територіального управління державної судової адміністрації, а суддя Верховного Суду України чи вищого спеціалізованого суду — до голови відповідного суду. Зазначені органи та посадові особи вносять подання про звільнення судді до відповідної кваліфікаційної комісії суддів, а щодо судді Верховного Суду України та судді спеціалізованого суду — до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

Пропозиція щодо прийняття подання про звільнення суддів вноситься відповідною кваліфікаційною комісією суддів до Вищої ради юстиції, яка, у свою чергу, вносить подання про звільнення судді до Верховної Ради України.

Подання про звільнення з посади судді, обраного безстроково, розглядається Комітетом Верховної Ради України в місячний строк з дня його надходження. Цей строк може бути продовжений Комітетом Верховної Ради України для перевірки фактів, що мають значення для прийняття рішення, але не більше ніж на один місяць.

Комітет Верховної Ради України вносить на пленарне засідання Верховної Ради України пропозицію про рекомендацію або нерекомендацію щодо звільнення з посади судді, обраного безстроково, і представник цього Комітету доповідає із зазначеного питання.

Рішення про звільнення судді з посади Верховна Рада України приймає шляхом відкритого нефіксованого голосування більшістю голосів від конституційного складу Верховної Ради України. Рішення про звільнення судді оформляється постановою Верховної Ради України.

На підставі вищезазначеного порядку слід констатувати, що звільнення судді, обраного безстроково, за власним бажанням є доволі тривалою процедурою, яка в декілька разів перевищує строки звільнення за власним бажанням, встановлені загальним трудовим законодавством.

Відповідно до п. 68 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ особи рядового і начальницького складу, які виявили бажання звільнитися зі служби за особистим проханням, попереджають прямого начальника органу внутрішніх справ про прийняте ними рішення не пізніше як за три місяці до дня звільнення, про що подають рапорт за командою.

У цьому випадку національне законодавство встановило значні відмінності у строках попередження про звільнення за власним бажанням у бік збільшення. Вбачається, що така диференціація правового регулювання звільнення за власним бажанням осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ не є виправданою.

Як вже зазначалося раніше, особи офіцерського складу Державної прикордонної служби України, які проходять кадрову військову службу, мають право звільнитися за власним бажанням у разі наявності в них вислуги не менш як 5 років у календарному обчисленні. Вважаю дану диференціацію правового регулювання звільнення за власним бажанням також не виправдану.

Необхідно зауважити, що Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України, Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України, Положення про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України та Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ передбачають як підставу звільнення — сімейні обставини або інші поважні причини. Такі обставини і причини передбачені Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку сімейних обставин та інших поважних причин, що можуть бути підставою для звільнення з військової служби військовослужбовців, які проходять службу за контрактом» від 04.03.1994 р. № 150. Зокрема це смерть дружини (чоловіка) службовця, якщо на його вихованні залишилися одна неповнолітня дитина або декілька дітей; розірвання шлюбу, якщо на вихованні службовця залишилися згідно з рішенням суду одна неповнолітня дитина або декілька дітей; взяття шлюбу службовцем з громадянкою (громадянином) України чи особою без громадянства, яка (який) вибуває для постійного проживання за межі України, або з іноземною громадянкою (громадянином), яка (який) проживає за межами України; хвороба службовця чи дружини (чоловіка), дитини, а також батьків своїх чи дружини (чоловіка), які проживають разом з ним, якщо ця хвороба перешкоджає проходженню служби в даній місцевості (згідно з медичним висновком), за неможливості переведення до іншої місцевості; необхідність догляду за хворою дружиною

(чоловіком), дитиною, а також батьками своїми чи дружини (чоловіка) — за медичним висновком; наявність у службовця трьох і більше дітей; наявність у службовців-жінок дитини віком до трьох років або дитини віком до шести років, яка потребує домашнього догляду за висновком військово-лікарської комісії, а в одиноких матерів — дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

Слід відзначити, що вищевказані Положення не закріплюють правил звільнення службовців через сімейні обставини або з інших поважних причин. Виходячи з норм загального трудового законодавства вважаю доцільним закріпити в спеціальному законодавстві, яке регулює трудові відносини службовців правоохоронних органів, норму такого змісту: «Якщо рапорт (заява) службовця про звільнення за власним бажанням зумовлений неможливістю продовжувати роботу через сімейні обставини або з інших поважних причин, такий службовець повинен бути звільнений у строк, про який він просить».

Також зазначені документи не містять норм щодо можливості відкликання службовцем рапорту (заяви) про звільнення за власним бажанням. З огляду на це та виходячи з норм загального трудового законодавства вважаю за доцільне передбачити в спеціальному законодавстві в сфері проходження служби в правоохоронних органах норму такого змісту: «Службовець, який виявив бажання звільнитися зі служби за власним бажанням та попередив прямого начальника про прийняте ним рішення, вправі до закінчення строку попередження відкликати свій рапорт (заяву). Звільнення в цьому випадку не провадиться, якщо на його посаду не запрошена у письмовій формі інша особа, якій відповідно до законодавства не може бути відмовлено у прийнятті на службу».

Спеціальне законодавство, що регулює трудові відносини службовців правоохоронних органів, як підставу звільнення передбачає службову невідповідність (п.п. «е» п. 62 та п.п. «е» п. 63 Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, п.п. «е» п. 66 Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління дер-

жавної охорони України, п.п. «е» п. 85 Положення про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України, п.п. «е» п. 63 та п.п. «е» п. 67 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України, п.п. «д» п. 63 та п.п. «д» п. 64 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ).

Загальне трудове законодавство закріплює схожу підставу звільнення — виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (п. 2 ч.1 ст. 40 КЗпП України), та передбачає, що звільнення з цієї підстави допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу (ч. 2 ст. 40 КЗпП України).

Підкреслюю, що як відзначалося вище, стан здоров'я є окремою підставою звільнення службовців правоохоронних органів. Інші обставини (недостатня кваліфікація та скасування допуску до державної таємниці) є актуальними для характеристики службової невідповідності службовців правоохоронних органів.

Для звільнення через службову невідповідність внаслідок недостатньої кваліфікації необхідне підтвердження недостатньої кваліфікації службовця фактичними даними (актами про несвоєчасність та недоброякісність виконання службових обов'язків, помилки у процесі служби тощо). Крім цього, звільненню за цією підставою, як правило, передує проведення атестації. Порядок атестації службовців правоохоронних органів детально проаналізовано у підрозділі 4. 2. монографії.

Пленум Верховного Суду України у Постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 зазначив, що при розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо встано-

вить, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладені на нього трудові обов'язки чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу. Не можна визнати законним звільнення з цих підстав лише з мотивів відсутності спеціальної освіти (диплома), якщо відповідно до чинного законодавства наявність її не є обов'язковою умовою виконання роботи, обумовленої трудовим договором. Проте у випадках, коли згідно з законодавством виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спеціального права (водії автомобільного та електротранспорту тощо), позбавлення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі з додержанням правил ч. 2 ст. 40 КЗпП. Висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами по справі.

Допуск до державної таємниці скасовується, якщо виникають або виявляють обставини, передбачені в ст. 23 Закону України «Про державну таємницю», а саме:

- відсутність у громадянина обґрунтованої необхідності в роботі із секретною інформацією;

- сприяння громадянином діяльності іноземної держави, іноземної організації чи їх представників, а також окремих іноземців чи осіб без громадянства, що завдає шкоди інтересам національної безпеки України, або участь громадянина в діяльності політичних партій та громадських організацій, діяльність яких заборонена у порядку, встановленому законом;

- відмову громадянина взяти на себе письмове зобов'язання щодо збереження державної таємниці, яка буде йому довірена, а також за відсутності його письмової згоди на передбачені законом обмеження прав у зв'язку з допуском до державної таємниці;

- наявність у громадянина судимості за тяжкі злочини, не погашеної чи не знятої у встановленому порядку;
- наявність у громадянина психічних захворювань, які можуть завдати шкоди охороні державної таємниці, відповідно до переліку, затвердженого Міністерством охорони здоров'я України і Службою безпеки України;
- повідомлення громадянином під час оформлення допуску недостовірних відомостей про себе;
- постійне проживання громадянина за кордоном або оформлення ним документів на виїзд для постійного проживання за кордоном;
- невиконання громадянином обов'язків щодо збереження державної таємниці, яка йому довірена або довірялася раніше.

Крім цього, допуск втрачається після припинення громадянином діяльності, у зв'язку з якою йому було надано допуск, втрати громадянства України чи визнання його недієздатним.

Спеціальне законодавство закріплює низку підстав звільнення, пов'язаних з діями службовця, які порушують певні норми. Так, Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України та Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України передбачають такі підстави звільнення: у зв'язку з обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили, яким призначено покарання у виді позбавлення волі, обмеження волі, позбавлення військового звання чи позбавлення права займати певні посади; у зв'язку з позбавленням військового звання в дисциплінарному порядку; у зв'язку з систематичним невиконанням умов контракту службовцем. Відповідно до Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України та Положення про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України службовці Державної прикордонної служби України звільняються зі служби у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту службовцем; у зв'язку із засудженням

до позбавлення волі, обмеження волі за вироком суду, що набрав законної сили (особи рядового, сержантського і старшинського складу), у зв'язку з обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили (особи офіцерського складу, прапорщики (мічмани). Відповідно до п.п. «є» п. 63 та п.п. «є» п. 64 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ особи рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ звільняються зі служби за порушення дисципліни. З органів внутрішніх справ також звільняються особи рядового і начальницького складу, які скоїли вчинки, що дискредитують звання рядового і начальницького складу (п. 66 Положення), та особи рядового і начальницького складу, засуджені за вчинення злочину (в тому числі і без позбавлення спеціального звання), після вступу в законну силу вироку суду (п. 67 Положення).

Ще однією підставою звільнення службовців правоохоронних органів є скорочення штатів (п.п. «з» п. 63 та п.п. «г» п. 64 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, п.п. «г» п. 62 та п.п. «г» п. 63 Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, п.п. «г» п. 63 та п.п. «в» п. 67 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України, п.п. «г» п. 85 Положення про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України, п.п. «г» п. 66 Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України). Звільнення за цією підставою є можливим, якщо відсутня можливість подальшого використання службовця на службі.

Вищезазначені документи передбачають певні гарантії та пільги для службовців, які звільняються за вказаною підставою. Так, особам середнього, старшого і вищого начальницького складу, звільненим з органів внутрішніх справ за скороченням штатів, у році звільнення, за їх бажанням, надається чергова відпустка. Міністром внутрішніх справ може бути присвоєно чергове спеціальне звання

до підполковника міліції, підполковника внутрішньої служби включно особам начальницького складу, які звільняються зі служби за скороченням штатів і мають вислугу 20 та більше років (у пільговому обчисленні). За особами рядового і начальницького складу, звільненими за скороченням штатів, які мають вислугу 20 років і більше (у пільговому обчисленні), та членами їх сімей зберігається право на медичне обслуговування та санаторно-курортне лікування в медичних закладах, санаторіях і будинках відпочинку системи Міністерства внутрішніх справ. Зазначені норми поширюються також і на випадки звільнення з органів внутрішніх справ за віком, через хворобу та обмежений стан здоров'я.

Переміщення осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу на нижчі посади при скороченні штатів провадиться прямими начальниками в межах наданих їм прав за умови, якщо немає можливості для призначення на рівнозначну посаду.

Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України та Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України передбачають, що в разі скорочення штатів або проведення організаційних заходів службовці-учасники ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС користуються переважним правом залишення за місцем служби чи першочерговим правом призначення на вакантні посади. Якщо їх переміщено на посади з меншим посадовим окладом, за ними зберігається попередній посадовий оклад за новим місцем служби, але не більше одного року. Службовці, які переміщені на нижчі посади у зв'язку зі скороченням штатів і відповідають вимогам для заміщення посад, рівних їх попереднім посадам, користуються переважним правом просування по службі. Службовцям, які звільняються зі служби у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, щорічні основні відпустки та додаткові відпустки в рік звільнення надаються в повному обсязі. Остання норма поширюється також і на випадки звільнення зі служби за віком та станом здоров'я.

Особи офіцерського складу, прапорщики (мічмани) Державної прикордонної служби України, переміщені на нижчі посади у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, мають переважне право на просування по службі. Особам рядового, сержантського, старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом, прапорщикам (мічманам) та особам офіцерського складу Державної прикордонної служби України, які звільняються з військової служби за віком, станом здоров'я та у зв'язку зі скороченням штатів, щорічні чергова та додаткова відпустки у рік звільнення надаються в повному обсязі.

Постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та членам їхніх сімей» від 17.07.1992 р. № 393 службовцям вищезазначених органів, які звільняються зі служби у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, виплачується одноразова грошова допомога в розмірі 50 відсотків місячного грошового забезпечення за кожний повний календарний рік служби. Крім цього, особам, звільненим зі служби у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням організаційних заходів без права на пенсію, протягом одного року після звільнення зі служби виплачується щомісячна грошова допомога у розмірі окладу за військовим (спеціальним) званням. Зазначені гарантії поширюються і на випадки звільнення за віком та станом здоров'я.

Загальне трудове законодавство також передбачає таку підставу звільнення працівників. Так, відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутств-

ва або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Кодекс законів про працю України закріплює дещо інші гарантії при звільненні за даною підставою. Зокрема таке звільнення можливо лише при отриманні згоди виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (ст. 43). Стаття 49-2 встановлює правило, згідно з яким про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець повинен запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. Стаття 42 закріплює перелік осіб, які мають переважне право на залишення на роботі. Відповідно до ст. 42-1 працівник, з яким розірвано трудовий договір за цією підставою, протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у ст. 42.

Вважаю, що зазначені норми повинні знайти своє закріплення і в спеціальному законодавстві, яке регулює трудові відносини службовців правоохоронних органів. Це дозволить посилити захист зазначеної категорії працюючих у трудових правовідносинах та зменшити суб'єктивізм при вирішенні питання про звільнення службовців за цією підставою.

Безсумнівною підставою припинення будь-яких трудових правовідносин є смерть працівника. Дана підстава знайшла своє закріплення у спеціальному законодавстві в сфері проходження служби службовцями правоохоронних органів (ч. 1 ст. 15 Закону України «Про статус суддів», п. 66 Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, п. 70 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України, п. 88 Положення про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами

Збройних Сил України, п. 71 Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України, п. 72 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ).

Наприкінці відзначу, що сама по собі наявність підстави звільнення не припиняє трудового правовідношення. Для цього необхідний певний юридичний акт як дія відповідної особи (наказ роботодавця або заява працівника), оформлений у встановленому законом порядку, що відображує волю сторони договору на його розірвання. Крім цього, наявність підстави для звільнення з ініціативи роботодавця не зобов'язує його до звільнення працівника, а лише дає йому право на звільнення з дотриманням відповідного порядку. Суворо законодавча регламентація підстав припинення трудового правовідношення і порядку звільнення працівників за кожною з підстав є важливою юридичною гарантією права на працю і сприяє захисту працівника від незаконного звільнення.

Висновки

1. Сфера дії трудового права вказує на ту область суспільних відносин, які охоплені цією галуззю права, є нібито «демаркаційною лінією», котра окреслює межі поширення трудового права; відокремлює відносини, що ним регулюються, від відносин, які регулюються іншими галузями права. Крім цього, сфера дії трудового права окреслює межі поширення дії норм трудового права на певні категорії осіб.

2. Єдність трудового права — це цілісність, тісний зв'язок правових норм та інститутів, які регулюють трудові та пов'язані з ними відносини, побудована на єдиних принципах та спрямована на досягнення єдиної мети та виконання єдиних завдань.

3. Диференціація трудового права — це поділ, розмежування на відносно відособлені правові інститути, в основі якого лежить розмаїтість, специфіка суспільних відносин, які входять у предмет трудового права.

4. Єдність норм трудового права — це загальність, поширеність їх змісту на будь-які трудові та пов'язані з ними відносини.

5. Диференціація норм трудового права — це розходження у їх змісті, обумовлені суб'єктними, об'єктивними та суб'єктно-об'єктивними підставами.

6. Поряд із суб'єктною і об'єктивною диференціацією норм трудового права доцільно виділити третю групу — суб'єктно-об'єктивну, до якої слід віднести ті підстави, які мають як суб'єктний, так і об'єктивний характер. Передусім це кваліфікація та соціальні підстави.

7. Відмінності в правовому регулюванні трудових відносин службовців правоохоронних органів, які встановлені спеціальним законодавством, слід відносити до об'єктивної диференціації норм трудового права. Так, з огляду на характер і умови праці в правоохоронних органах, до службовців цих органів ставляться спеціальні вимоги до їх правосуб'єктності (наявність громадянства України, певного освітнього рівня, відсутність судимості тощо),

до трудової дисципліни (розширений перелік дисциплінарних стягнень тощо), встановлюються відмінності в правовому регулюванні часу відпочинку, звільнення зі служби тощо.

8. Правоохоронні органи — це система державно-владних самостійних структурних утворень, основною метою функціонування яких є забезпечення захисту прав і свобод громадян, інтересів суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань.

9. Усі структурні утворення, які так чи інакше задіяні у правоохороні, слід умовно поділити на власне правоохоронні органи; органи (підрозділи) та посадові особи, однією з цілей функціонування яких є захист прав і свобод громадян, інтересів суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань; органи та організації, які сприяють правоохороні. До перших слід віднести суди, прокуратуру, органи внутрішніх справ, Службу безпеки України, Державну прикордонну службу України, Управління державної охорони України. До других — широке коло державних органів (підрозділів) та посадових осіб (Державну податкову службу, Державну митну службу, Державну лісову охорону, Державну екологічну інспекцію, Державну пожежну охорону, капітанів морських суден, що перебувають у далекому плаванні, тощо). До третіх — адвокатуру, нотаріат, приватні детективні і охоронні служби, недержавні органи охорони громадського порядку.

10. За своєю сутністю служба в правоохоронному органі є найманою працею. По-перше, вступ на службу до правоохоронного органу є результатом вільного використання громадянами права на працю. Так, громадянин України, який має конституційне право вільно та самостійно вибирати рід діяльності, вибирає службу в конкретному правоохоронному органі і це відбувається не в примусовому або обов'язковому порядку, а в добровільному на основі вільного вибору. По-друге, громадяни України при прийнятті на службу до певних правоохоронних органів (Служба безпеки України, Державна прикордонна служба України, Управління державної охорони України) укладають контракт. Прийняття на службу до інших правоохо-

ронних органів здійснюється на підставі акту призначення або обрання на посаду без укладання контракту. Однак для віднесення до сфери трудового права не має принципового значення той факт, що прийняття на службу здійснюється на підставі акту призначення або обрання на посаду, а не укладення трудового договору, як для працівників підприємств. Головне полягає в тому, що акту призначення або обрання на посаду передуює згода громадянина, якою він виразив своє позитивне ставлення до такого призначення або обрання. По-третє, службі в правоохоронних органах притаманний несамостійний характер, оскільки вступ на службу має своїм наслідком підпорядкування службовця владі роботодавця. Службовець входить до складу персоналу певного правоохоронного органу, діє не у власних інтересах, а в інтересах правоохоронного органу, сприяючи досягненню цілей і виконанню завдань, що поставлені перед останнім. Праця в правоохоронному органі підпорядковується певному розпорядку та оплачується з коштів цього органу за встановленими нормами.

11. Трудовим правовідносинам службовців правоохоронних органів притаманні всі загальні ознаки, характерні для будь-яких правовідносин. По-перше, вони являють собою двосторонній зв'язок конкретизованих суб'єктів (службовців та правоохоронних органів) через їх суб'єктивні юридичні права і обов'язки. По-друге, вони мають волевий характер, оскільки є результатом волевиявлення громадянина та правоохоронного органу. По-третє, реалізація прав і виконання обов'язків службовців та правоохоронних органів забезпечуються державою. По-четверте, трудові правовідносини службовців правоохоронних органів виникають, змінюються, припиняються лише на підставі норм права.

12. Трудовим правовідносинам службовців правоохоронних органів притаманні всі ознаки, характерні для будь-яких трудових правовідносин. По-перше, зазначені трудові правовідносини мають з певними застереженнями триваючий (безперервний) характер. Вони не перериваються після закінчення кожного робочого дня, у вихідні, святкові та неробочі дні, а також на час відпусток. Як пра-

вило, вони не обмежуються строком. Хоча в окремих випадках їх встановлення можливе лише на певний строк (наприклад, судді, які вперше пройшли конкурсний відбір, призначаються на посаду судді строком на п'ять років). Слід також відзначити, що для всіх службовців правоохоронних органів встановлено граничний вік перебування на службі, що певним чином обмежує строк існування трудових правовідносин цієї категорії працюючих. По-друге, особистий характер трудових правовідносин службовців правоохоронних органів виражається в обов'язку особисто виконувати посадові обов'язки та особисто нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежне їх виконання, а також за заподіяну роботодавцю майнову шкоду. По-третє, виконання посадових обов'язків службовцями правоохоронних органів здійснюється на оплатних засадах. По-четверте, трудовим правовідносинам службовців правоохоронних органів притаманний характер влади і підпорядкування. Влада і підпорядкування у цих трудових правовідносинах чіткіше регламентовані та яскравіше виражені, ніж у трудових правовідносинах інших категорій працівників. У трудових правовідносинах службовців правоохоронних органів влада роботодавця також реалізується у трьох формах: нормативній, директивній та дисциплінарній. По-п'яте, службовець включається в особовий склад правоохоронного органу.

13. Особливостями трудових правовідносин службовців правоохоронних органів є більший ступінь участі держави в їх регулюванні, ніж у регулюванні трудових відносин інших категорій працюючих; наявність обмежень і заборон, пов'язаних із проходженням служби; існування додаткових гарантій здійснення посадових обов'язків; обмежена можливість застосування індивідуального договірного регулювання цих трудових відносин.

14. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів — це вольовий двосторонній зв'язок правоохоронного органу і його службовця через їх взаємні суб'єктивні права і обов'язки у сфері проходження служби.

15. Існує доцільність максимально поширити норми кодифікованого трудового закону на якомога більше відно-

син, що виникають при реалізації фізичною особою конституційного права на працю, зокрема на трудові відносини службовців правоохоронних органів. У будь-якому разі необхідно, де це можливо, виходячи з умов і характеру правоохоронної служби, привести норми спеціального законодавства у відповідність із загальним трудовим законодавством.

16.Є необхідність розробити та прийняти Закон України «Про правоохоронну службу України» з наступною структурою: розд. 1. «Загальні положення», розд. 2. «Посади правоохоронної служби», розд. 3. «Спеціальні (військові) звання, класні чини, кваліфікаційні класи», розд. 4. «Права та обов'язки службовців та правоохоронних органів», розд. 5. «Прийняття на правоохоронну службу», розд. 6. «Переведення та переміщення службовців», розд. 7. «Припинення правоохоронної служби», розд. 8. «Робочий час та час відпочинку», розд. 9. «Оплата праці службовців», розд. 10. «Трудова дисципліна», розд. 11. «Соціально-правовий захист службовців», розд. 12. «Трудові спори», розд. 13. «Державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства України про правоохоронну службу», розд. 14. «Фінансування правоохоронної служби».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аверьянов А. Н. Система : философская категория и реальность / А. Н. Аверьянов. — М. : Мысль, 1976. — 188 с.
2. Аверьянов А. Н. Системное познание мира. Методологические проблемы / А. Н. Аверьянов. — М. : Полит. лит., 1985. — 263 с.
3. Агарков М. М. Предмет и система советского гражданского права / М. М. Агарков // Советское государство и право. — 1940. — № 8—9. — С. 52—72.
4. Адміністративне право України. Академічний курс : підруч. : у 2 т. Т. 1. Загальна частина / редкол.: В. Б. Авер'янов (голова). — К. : Юрид. думка, 2004. — 584 с.
5. Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе / Н. Г. Александров. — М. : Юрид. лит., 1955. — 176 с.
6. Александров Н. Г. Советское трудовое право / Н. Г. Александров, А. Е. Пашерстник. — М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1952. — 448 с.
7. Александров Н. Г. Советское трудовое право / Н. Г. Александров. — М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1954. — 383 с.
8. Александров Н. Г. Советское трудовое право / Н. Г. Александров. — М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1959. — 407 с.
9. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. — М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. — 336 с.
10. Алексеев П. В. Философия : учеб. для вузов / П. В. Алексеев, А. В. Панин. — М. : Проспект, 1996. — 500 с.
11. Алексеев С. С. Право. Азбука. Теория. Философия. Опыт комплексного исследования / С. С. Алексеев. — М. : НОРМА—ИНФРА • М, 1998. — 810 с.
12. Алексеев С. С. Общая теория права : в 2 т. Т. II. / С. С. Алексеев. — М. : Юрид. лит., 1982. — 360 с.
13. Алексеев С. С. Общие теоретические проблемы системы советского права / С. С. Алексеев. — М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1961. — 187 с.
14. Алексеев С. С. Проблемы теории права : курс лекций : в 2 т. Т. 1. / С. С. Алексеев. — Свердловск, 1972. — 396 с.

15. Алексеев Л. Особенности застосування контракту в трудовому праві / Л. Алексеев // Юридичний журнал. — 2007. — № 6. — С. 88—89.
16. Андреев В. П. Прекращение трудового договора по соглашению сторон / В. П. Андреев // Трудовое право. — 2002. — № 6 (28). — С. 17 — 20.
17. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. В. Андрушко. — К., 2002. — 195 с.
18. Анисимов П. В. Теоретические проблемы правового регулирования защиты прав человека : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве» / П. В. Анисимов. — М., 2005. — 370 с.
19. Антонов И. П. Полиция Германии: история и современность : учеб. пособие / И. П. Антонов. — М. : Акад. упр. МВД России. — 2000. — 144 с.
20. Апарова Т. В. Суды и судебный процесс Великобритании. Англия, Уэльс, Шотландия / Т. В. Апарова. — М. : Триада, Лтд, 1996. — 157 с.
21. Аргайл М. Психология счастья / М. Аргайл. — М. : Прогресс, 1990. — 332 с.
22. Афанасьев В. Г. Научное управление обществом: Опыт системного исследования / В. Г. Афанасьев. — М. : Полит. лит., 1973. — 390 с.
23. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підруч. / О. М. Бандурка. — Х. : Ун-т внутр. справ, 1998. — 480 с.
24. Барабаш А. О. некоторых свойствах трудового правоотношения / А. О. Барабаш // Государство и право. — 2003. — № 12. — С. 21—27.
25. Баранник Р. В. Судові, правоохоронні та правозахисні органи України : навч. посіб. / Р. В. Баранник. — К. : Дакор: КНТ, 2008. — 348 с.
26. Баринов О. В. Юридические факты в советском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / О. В. Баринов. — Л., 1980. — 21 с.
27. Барихин А. Б. Большой юридический энциклопедический словарь / А. Б. Барихин. — М. : Книж. мир, 2004. — 720 с.
28. Бару М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству / М. И. Бару. — М. : Юрид. лит., 1966. — 104 с.

29. Бару М. И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве / М. И. Бару // Советское государство и право. — 1970. — № 7. — С. 104—108.
30. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М. И. Бару // Советское государство и право. — 1971. — № 10. — С. 45—50.
31. Бахрах Д. Н. Административное право : учеб. для вузов / Д. Н. Бахрах. — М. : ВЕК, 1999. — 353 с.
32. Бахрах Д. Н. Общие вопросы службы в советских государственных и общественных организациях / Д. Н. Бахрах // Служба в государственных и общественных организациях. — Свердловск, 1988. — С. 4—15.
33. Бегичев Б. К. Особенности правового положения служащих как субъектов трудового права / Б. К. Бегичев // Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. — 1964. — Вып. 4 — С. 155 — 227.
34. Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б. К. Бегичев. — М. : Юрид. лит., 1972. — 248 с.
35. Бегичев Б. К. Цели советского трудового права / Б. К. Бегичев // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 1980. — № 5. — С. 43—48.
36. Безуглая Я. И. Правовые средства борьбы с текучестью кадров / Я. И. Безуглая. — К. : Знання, 1984. — 48 с.
37. Бельский К. С. Административная ответственность. Генезис, основные признаки, структура / К. С. Бельский // Государство и право. — 1999. — № 12. — С. 12—20.
38. Бергаланфи Л. Общая теория систем: критический обзор / Л. Бергаланфи // Исследования по общей теории систем. — М. : Прогресс, 1969. — 520 с.
39. Бігун С. Добір кандидатів і кваліфікація суддів у Великій Британії / С. Бігун // Юридична газета. — 2006. — № 23. — С. 22.
40. Блауберг И. В. Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Е. Г. Юдин. — М. : Наука, 1973. — 270 с.
41. Богданов А. А. Всеобщая организационная наука (тектология). — Ч. 1 / А. А. Богданов. — СПб. : М. И. Семенов, 1913. — 255 с.
42. Болотина Н. Б. Трудове право України : підруч. / Н. Б. Болотина. — 2-ге вид., стер. — К. : Вікар, 2004. — 725 с.
43. Бондаренко І. В. Органи внутрішніх справ в системах правоохоронних органів України, Російської Федерації та інших зарубіжних країн: теоретичні аспекти : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; істо-

- рія політичних та правових вчень» / І. В. Бондаренко. — К., 2004. — 253 с.
44. Бояринцева М. А. Зміст адміністративно-правового статусу громадян України / М. А. Бояринцева // Виконавча влада і адміністративне право ; за заг. ред. В. Б. Авер'янова. — К. : Ін-Юре, 2002. — 668 с.
 45. Брагинский М. И. Договорное право. — Кн. 1 : Общие положения / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. — Изд. 2-е, испр. — М.: Статут, 1999. — 848 с.
 46. Братусь С. Н. Предмет и система советского гражданского права / С. Н. Братусь.— М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1963.— 198 с.
 47. Бриллиантова Н. А. Необходимые условия трудового договора : проблемы их отражения в трудовом договоре / Н. А. Бриллиантова // Современное право. — 2007. — № 4. — С. 65—68.
 48. Бугров Л. Ю. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда / Л. Ю. Бугров // Трудовое право. — 2007. — № 2. — С. 55—59.
 49. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л. Ю. Бугров. — Пермь : Перм. ун-т, 1992. — 236 с.
 50. Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу / Л. Ю. Бугров. — Красноярск : Краснояр. ун-т, 1987. — 156 с.
 51. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Я. Бурак. — К., 1999 . — 18 с.
 52. Бушкевич В. Н. Международно-правовой опыт обеспечения права граждан на службу в правоохранительных органах / В. Н. Бушкевич // Вестник Московского университета МВД России. — 2008. — № 2. — С. 182—184.
 53. Бущенко П. А. До питання застосування норм трудового законодавства при розірванні трудового договору у випадку змін в організації виробництва і праці / П. А. Бущенко // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення. — 2007. — С. 29—30.
 54. Бущенко П. А. Испытание при приеме на работу в условиях научно-технической революции / П. А. Бущенко // Проблемы социалистической законности. — Х., 1980. — Вып. 5. — С. 30—37.

55. Быков А. В. Основы кадровой политики в полиции и жандармерии отдельных западноевропейских стран / А. В. Быков // Вестник Московского университета МВД России . — 2008. — № 1 . — С. 150—152.
56. Вандышев В. В. Суд и правоохранительные органы России : учеб. пособие / В. В. Вандышев, В. А. Лиманский, С. В. Степашин. — СПб., 1994.
57. Ванюхин В. Н. К вопросу об увольнении / В. Н. Ванюхин // Трудовое право. — 2004. — № 1. — С. 22—23.
58. Варшавский К. М. Трудовое право СССР / К. М. Варшавский. — Л. : Академия, 1924. — 180 с.
59. Варшавский К. М. Трудовой договор по кодексу законов о труде 1922 г. / К. М. Варшавский. — Петербург : Academia, 1923. — 107 с.
60. Васильева В. И. Особенности прекращения трудового договора по законодательству Австрии и Франции / В. И. Васильева // Юрист. — 2006. — № 3. — С. 39—42.
61. Великий энциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. — К. : Юрид. думка, 2007. — 992 с.
62. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К. — Ірпінь : Перун, 2002. — 1440 с.
63. Венгеров А. Б. Теория государства и права : учеб. для юрид. вузов / А. Б. Венгеров. — 3-е изд. — М. : Юриспруденция, 2000. — 528 с.
64. Венедиктов А. В. О субъектах социалистических правоотношений / А. В. Венедиктов // Советское государство и право. — 1955. — № 6. — С. 17—28.
65. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть) : учеб. пособие / В. С. Венедиктов. — Симферополь : ДОЛЯ, 2004. — 164 с.
66. Венедиктов В. С. Основания и юридические гарантии прекращения служебно-трудовых отношений с работниками органов внутренних дел : науч.-практ. пособие / В. С. Венедиктов. — Симферополь, 2000. — 88 с.
67. Венедиктов В. С. Правовые вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений : учеб. пособие / В. С. Венедиктов — Х. : Ун-т внутр. дел, 1996 . — 126 с.
68. Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства / М. А. Веремчук // Вестник Ленинградского университета. — 1979. — № 23.— С. 104 — 111.

69. Ветухова І. Особливості розірвання трудового договору з жінками, які мають дітей, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу / І. Ветухова // Вісник Академії правових наук України. — 2004. — № 2. — С. 119—130.
70. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе / Н. В. Витрук. — М. : Наука, 1979. — 229 с.
71. Вишновецька С. В. Праця як об'єкт трудових правовідносин / С. В. Вишновецька // Правова держава. — 2005. — Вип. 16. — С. 396—403.
72. Войтинский И. С. Понятие трудового права / И. С. Войтинский // Вопросы труда. — 1923. — № 7—8. — С. 49—51.
73. Войтинский И. С. Трудовое право СССР / И. С. Войтинский. — М.—Л. : Госиздат, 1925. — 364 с.
74. Волегов Ю. Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства / Ю. Б. Волегов // Советское государство и право. — 1982. — № 1. — С. 50—54.
75. Воловик В. Про трудовий статус державних службовців / В. Воловик // Право України. — 1997. — № 1. — С. 63—65.
76. Вольдман Ю. Увольнение работника по инициативе работодателя / Ю. Вольдман // Законность. — 2002. — № 6. — С. 8—13.
77. Гавриленко О. Перші поліцейські органи на території України / О. Гавриленко // Іменем закону . — 2007 . — № 10 . — С. 22—23.
78. Гаврилина А. К. Прекращение трудовых отношений и защита от безработицы / А. К. Гаврилина // Трудовое право. — 2003. — № 6. — С. 11—16.
79. Гегель Г. Сочинения. — Т. 3 / Г. Гегель. — М., 1977. — 471 с.
80. Гейхман В. Л. Особые основания возникновения трудовых правоотношений / В. Л. Гейхман // Советское государство и право. — 1973. — № 5. — С. 108—112.
81. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : НОРМА—ИНФРА • М, 2000. — 412 с.
82. Генкин Д. М. Предмет и система советского трудового права / Д. М. Генкин // Советское государство и право. — 1940. — № 2. — С. 55—71.
83. Генкин Д. М. Трудовое право / Д. М. Генкин. — М. : Интернац. тип., 1931. — 96 с.
84. Гинцбург Л. Я. Актуальные вопросы советского трудового права на современном этапе / Л. Я. Гинцбург // Проблемы

- трудового права и права социального обеспечения. — М. : Ин-т государства и права АН СССР, 1975. — С. 47—52.
85. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. — М. : Наука, 1977. — 311 с.
86. Глазько С. М. Теоретичні підходи до визначення поняття припинення трудового договору / С. М. Глазько // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. — 2004. — № 28. — С. 330—335.
87. Глозман В. А. Еще раз о трудовой функции / В. А. Глозман // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М. : Ин-т государства и права АН СССР, 1975. — С. 92—97.
88. Глозман В. А. Право и проверка деловых качеств работников / В. А. Глозман. — Минск : Минс. гос. ун-т, 1981. — 71 с.
89. Гончаренко В. Н. Прекращение трудового договора по соглашению сторон / В. Н. Гончаренко // Проблеми законності. — 2001. — Вип. 51. — С. 73—83.
90. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике / Г. С. Гончарова. — Х. : Вища школа, 1982. — 168 с.
91. Гончарова Г. С. Проблеми вдосконалення законодавства про припинення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками / Г. С. Гончарова // Підприємництво, господарство і право. — 2008. — № 7. — С. 83—86.
92. Гончарук В. В. Правове регулювання змін умов праці працівників міліції : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. В. Гончарук. — Х., 2009. — 188 с.
93. Горшенин К. П. Кодификация законодательства о труде. Теоретические вопросы / К. П. Горшенин. — М. : Юрид. лит., 1967. — 224 с.
94. Горшенин К. П. Некоторые вопросы трудового законодательства в связи с хозяйственной реформой / К. П. Горшенин // Ученые записки Всесоюзного научно-исследовательского института советского законодательства. — 1968. — Вып. 12. — С. 23—35.
95. Гоц В. Я. Трудовий договір в умовах ринкової економіки / В. Я. Гоц // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки. — Х., 2003. — С. 110—111.
96. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. В. Гоц. — Х., 2004. — 180 с.

97. Гусов К. Н. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы / К. Н. Гусов // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения. — М. : Проспект, 2009. — С. 31—36.
98. Гусов К. Н. Прием, перевод и увольнение работников : Комментарий к КЗоТ / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М., 1997. — 256 с.
99. Гусов К. Н. Трудовое право России : учеб. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — М. : Проспект, 2003. — 496 с.
100. Гуценко К. Ф. Правоохранительные органы : учеб. для юрид. вузов и фак. / К. Ф. Гуценко, М. А. Ковалев ; под ред. К. Ф. Гуценко. — М. : ЗЕРЦАЛО—М, 2006. — 440 с.
101. Гуцул І. Трудовий договір чи трудового угода / І. Гуцул // Правовий тиждень. — 2008. — № 8. — С. 8.
102. Давыдова Е. Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве / Е. Н. Давыдова // Вестник Ленинградского университета. — 1978. — № 23. — С. 78—84.
103. Джурканин Т. Кадровое обеспечение полиции США : моногр. / Т. Джурканин, А. Негодченко, В. Сергевнин ; под ред. А. В. Негодченко. — Х. : Нац. ун-т внутр. дел, 2003. — 360 с.
104. Догадов В. М. Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношения / В. М. Догадов // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 1957. — № 1. — С. 77—86.
105. Догадов В. М. Очерки трудового права / В. М. Догадов. — Л. : Прибой, 1927. — 163 с.
106. Домбругова А. Розірвання трудового договору як захід дисциплінарного стягнення / А. Домбругова // Юридична Україна. — 2003. — № 8. — С. 67—73.
107. Донцов С. Е. Гражданско-правовые внедоговорные способы защиты социалистической собственности / С. Е. Донцов. — М. : Юрид. лит., 1980. — 144 с.
108. Дудник І. М. Вступ до загальної теорії систем : навч. посіб. / І. М. Дудник. — К. : Кондор, 2009. — 205 с.
109. Дяченко В. І. Система правоохоронних органів : навч. посіб. / В. І. Дяченко. — К. : КНЕУ, 2003. — 320 с.
110. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 3 / редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К. : Академія, 2002. — 952 с.
111. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / за ред. Р. Дяківа. — К. : Міжнар. екон. фундація, 2000. — 704 с.
112. Ершова Е. А. Заключение трудового договора / Е. А. Ершова // Юрист. — 2005. — № 4. — С. 32—38.

113. Ершова Е. А. Изменение трудового договора / Е. А. Ершова // Российский судья. — 2005. — № 4. — С. 36—39.
114. Ершова Е. А. Увольнение по собственному желанию / Е. А. Ершова // Трудовое право. — 2005. — № 2. — С. 4—12.
115. Єршомєнко В. В. Призначєння на посаду: актуальні питання теорії та практики / В. В. Єршомєнко // Право України. — 2000. — № 6. — С. 39—43.
116. Жанабилов Е. Ж. Правовое регулирование труда лиц рядового и начальствующего состава органов МВД / Е. Ж. Жанабилов // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М. : Ин-т государства и права АН СССР, 1975. — С. 171—176.
117. Жернаков В. В. До питання про правове розуміння праці та трудових відносин / В. В. Жернаков // Держава і право. — 2006. — № 34. — С. 307—311.
118. Жернаков В. В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / В. В. Жернаков. — Х., 1987. — 18 с.
119. Жернаков В. В. Теорія трудових правовідносин і розвиток трудового права / В. В. Жернаков // Проблеми законності. — 2001. — Вип. 51. — С. 10—19.
120. Жигалкин П. И. Некоторые вопросы совершенствования законодательства о переводах на другую работу / П. И. Жигалкин, П. А. Бущенко // Проблемы социалистической законности на современном этапе коммунистического строительства. — Х., 1978. — С. 162—164.
121. Жимов А. И. Интересы и право в социалистическом обществе / А. И. Жимов. — Л. : Ленингр. гос. ун-т, 1984. — 135 с.
122. Загальна теорія держави і права / за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. — Х. : Право, 2002. — 432 с.
123. Загальна теорія держави і права : навч. посіб. / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та ін. ; за ред. В. В. Копейчикова. — К. : Юрінком Інтер, 2000. — 320 с.
124. Загородников Н. И. Защита личности и прав граждан — задача советского уголовного права / Н. И. Загородников // Труды Московской ВШМ МВД СССР. — 1977. — Вып. I. — С. 25—31.
125. Зайцева О. Б. Заключение аттестации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя по трудовому кодексу РФ / О. Б. Зайцева // Трудовое право. — 2003. — № 4. — С. 6—10.

126. Зуб І. В. Про структуру трудового договору та його умови за проектом Трудового кодексу України / І. В. Зуб // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення. — 2007. — С. 52—55.
127. Иванов А. П. Выборность, как способ формирования кадров государственных органов : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А. П. Иванов. — Саратов, 1966. — 18 с.
128. Иванов С. А. Советская наука трудового права: проблемы и перспективы развития / С. А. Иванов // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М. : Ин-т государства и права АН СССР, 1975. — С. 5—27.
129. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. — М. : Наука, 1978. — 368 с.
130. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы / С. А. Иванов // Государство и право.— 1994. — № 4. — С. 53—61.
131. Иеринг Р. Интерес и право / Р. Иеринг. — Ярославль : Тип. Губ. зем. управы, 1880. — 268 с.
132. Іншин М. І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України / М. І. Іншин // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. — 2003 . — № 21. Ч. 2 . — С. 136—143.
133. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудо­вих відносин в Україні : моногр. / М. І. Іншин. — Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2004. — 337 с.
134. Іншин М. І. Спеціальні підстави припинення службово-трудо­вих відносин / М. І. Іншин // Право і безпека. — 2004. — № 3 (2). — С. 138—142.
135. Іншин М. І. Трудовий договір, як підстава виникнення службово-трудо­вих відносин на державній службі / М. І. Іншин // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. — 2004. — № 25. — С. 377—381.
136. Іоннікова І. Порівняльно-правовий аналіз підстав розірвання трудового договору в зарубіжних країнах / І. Іоннікова // Судоустрій і судочинство в Україні. — 2006. — № 3/4. — С. 64—71.
137. Казанцев Н. Д. Предмет и система колхозного права / Н. Д. Казанцев. — М. : Моск. ун-т, 1961. — 52 с.
138. Калашник Н. И. Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих исполнительных органов власти субъектов Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : спец.

- 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Н. И. Калашник. — Омск, 2003. — 179 с.
139. Каминская П. Д. Очерки трудового права / П. Д. Каминская. — М. : НКЮ РСФСР, 1927. — 136 с.
140. Каминская П. Д. Советское трудовое право / П. Д. Каминская. — 2-е изд. — Х. : Юрид. изд-во Наркомюста УССР. — 1927. — 472 с.
141. Карпенко Д. Правові проблеми загальної частини проекту Кодексу України про працю / Д. Карпенко, Н. Хуторян // Право України. — 1998. — № 3. — С. 41—44.
142. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. — М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1958. — 174 с.
143. Керимов Д. А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права) / Д. А. Керимов. — М. : Аванта+, 2000. — 559 с.
144. Керимов Д. А. Философские основания политико-правовых исследований / Д. А. Керимов. — М. : Мысль, 1986. — 332 с.
145. Кечекьян С. Ф. Правоотношение в социалистическом обществе / С. Ф. Кечекьян. — М. : АН СССР, 1958. — 187 с.
146. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. — М. : Дело, 1999. — 728 с.
147. Киян В. Я. Правове регулювання переміщення та просування по службі працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Я. Киян. — Х., 2009. — 245 с.
148. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
149. Кодекс торговельного мореплавства України // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № № 47, 48, 49, 50, 51, 52. — Ст. 349.
150. Козлихин И. Ю. Позитивизм и естественное право / И. Ю. Козлихин // Государство и право. — 2000. — № 3. — С. 5—11.
151. Козлов Ю. М. Предмет советского административного права / Ю. М. Козлов. — М. : Моск. ун-т, 1967. — 160 с.
152. Колодій А. М. Загальна теорія держави і права / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. А. Лисенкова. — К. : Юрінком, 1997. — 320 с.
153. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підруч. / В. К. Колпаков. — К. : Юрінком Інтер, —1999. —736 с.

154. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. А. Коляда. — Х., 2004. — 18 с.
155. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. — М. : Городец, 2007. — 736 с.
156. Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Р. И. Кондратьев. — Львов : Вища школа, 1977. — 150 с.
157. Конституционное право. Энциклопедический словарь / отв. ред. С. А. Авакьян. — М. : НОРМА—ИНФРА • М, 2000. — 688 с.
158. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
159. Копейчиков В. В. Роль функции советского государства в создании благоприятных условий для реализации прав граждан в условиях развитого социализма / В. В. Копейчиков. — М. : Юрид. лит., 1983. — 251 с.
160. Коренев А. П. Административное право России : учеб. : в 3 ч. Ч. I / А. П. Коренев. — М. : Щит-М, 1999. — 280 с.
161. Короткін В. Підстави припинення трудового договору за проектом Трудового кодексу України / В. Короткін // Юридичний журнал. — 2004. — № 4. — С. 48—53.
162. Костенко І. Припинення зобов'язань «по-новому», або новація у цивільному законодавстві України / І. Костенко // Бухгалтерія. — 2003. — № 42. — С. 66—69.
163. Костюк В. Нова законодавча база трудових відносин / В. Костюк // Праця і зарплата. — 2008. — № 35. — С. 4—6.
164. Котюк В. О. Теорія права : курс лекцій : навч. посіб. для юрид. ф-тів вузів / — К. : Вентурі, 1996. — 208 с.
165. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве / О. А. Красавчиков. — М. : Юрид. лит., 1958. — 182 с.
166. Крикунов С. А. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя / С. А. Крикунов // Трудовое право. — 2003. — № 10. — С. 35—41.
167. Крикунов С. А. Трудовой договор заключение и прекращение трудового договора / С. А. Крикунов // Трудовое право. — 2003. — № 11. — С. 18—23.
168. Кримінально-виконавчий кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2004. — № 3—4. — Ст. 21.
169. Кримінально-процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради. — 1961. — 2. — Ст. 15.

170. Кручинин А. В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А. В. Кручинин. — М., 2003. — 171 с.
171. Кудрявцев В. Н. Криминологическое значение потребностей / В. Н. Кудрявцев // Советское государство и право. — 1973. — № 7. — С. 82—90.
172. Кудрявцев В. Н. Право и поведение / В. Н. Кудрявцев. — М. : Юрид. лит., 1978. — 192 с.
173. Куліш А. М. Класифікація правоохоронних органів України / А. М. Куліш // Південноукраїнський правничий часопис. — 2008. — № 3. — С. 225—229.
174. Куліш А. М. Правоохоронна система України: адміністративно—правові засади організації та функціонування : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / А. М. Куліш. — Х., 2009. — 32 с.
175. Куліш А. М. Щодо визначення поняття «правоохоронні органи» / А. М. Куліш // Право і безпека. — 2005. — № 5. — С. 90—93.
176. Лавриненко О. В. Специальные нормы в структуре современного механизма единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений / О. В. Лавриненко // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ. — 2007. — № 2. — С. 150—159.
177. Лавріненко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ України як тенденція розвитку сучасного інституту трудовою договору / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2003, — № 1. — С. 193—208.
178. Лавріненко О. В. Сучасні проблеми захисту трудових прав атестованого персоналу ОВС України під час вирішення індивідуальних службово-трудова спорів : моногр. / О. В. Лавріненко. — Донецьк : ДЮІ ЛДУВС, 2006. — 304 с.
179. Лавріненко О. В. Звільнення працівників ОВС зі служби за скороченням штатів: теоретико-правовий аналіз чинного законодавства та напрями його вдосконалення / О. В. Лавріненко // Право і безпека. — 2006. — № 4. — С. 108—115.
180. Лазор В. В. Юридичні і соціальні аспекти сутності трудового договору у сучасних умовах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. В. Лазор. — Х., 2001. — 18 с.

181. Лебедев В. М. Изменение трудового договора / В. М. Лебедев // Трудовое право. — 2004 . — № 8 . — С. 25—26.
182. Левиант Ф. М. Виды трудового договора / Ф. М. Левиант. — М. : Юрид. лит., 1966. — 188 с.
183. Левиант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права / Ф. М. Левиант // Вестник Ленинградского университета. — 1958. — № 23.— С. 91—104.
184. Лившиц Р. З. Реформа трудового законодательства: вопросы теории / Р. З. Лившиц, В. И. Никитинский // Социалистический труд. — 1989. — № 1. — С. 76—89.
185. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: поиск концепции / Р. З. Лившиц // Советское государство и право. — 1990. — № 7. — С. 47—56.
186. Лившиц Р. З. Трудовой договор / Р. З. Лившиц, Б. М. Чубайс ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Наука, 1986. — 174 с.
187. Лихова С. Про визначення поняття «правоохоронні органи» / С. Лихова // Радянське право. — 1984. — № 11. — С. 74—76.
188. Lotmar. Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches. Leipzig, — 1902. — Bd. I. — С. 8.
189. Лушников А. М. Курс трудового права : учеб. : в 2 т. Т.1 / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Проспект, 2003. — 448 с.
190. Лушников А. М. О толковании трудового договора / А. М. Лушников // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 2005. — № 2. — С. 62—70.
191. Лушников А. М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А. М. Лушников. — М., 2005 — 384 с.
192. Лушникова М. В. Аннулирование трудового договора: проблемы и противоречия / М. В. Лушникова // Трудовое право. — 2005. — № 3. — С. 36—37.
193. Маврин С. П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии / С. П. Маврин // Известия высших учебных заведений. Правоведение — 1999. — № 3.—С. 121—153.
194. Маврин С. П. Трудовое право России : учеб. / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. — СПб. : Юрид. фак. С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. — 448 с.
195. Майданик Р. Цивільне і трудове право: відмежування суміжних відносин / Р. Майданик // Судоустрій і судочинство в Україні. — 2007. — № 4. — С. 105—112.

196. Малєин Н. С. Охрана прав личности советским законодательством / Н. С. Малєин. — М. : Наука, 1985. — 165 с.
197. Маркіна Т. Підстави, порядок та умови звільнення працівників / Т. Маркіна // Підприємництво, господарство і право. — 2002. — № 2. — С. 66—68.
198. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — Изд. 2-е. Т. 20. — М. : Гос. изд-во полит. лит., 1961. — 827 с.
199. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — Изд. 2-е. Т. 23. — М. : Гос. изд-во полит. лит., 1960. — 907 с.
200. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — Изд. 2-е. Т. 3. — М. : Гос. изд-во полит. лит., 1955. — 629 с.
201. Мартиросян Э. Р. Проблемы применения оснований прекращения трудового договора / Э. Р. Мартиросян // Трудовое право. — 2004. — № 9. — С. 21—25.
202. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. — М. : Прогресс, 1993. — 594 с.
203. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / А. Г. Маслоу. — 3-е изд. ; пер. с англ. — СПб. : Питер, 2009. — 352 с.
204. Матузов Н. И. Правовая система и личность / Н. И. Матузов. — Саратов : Саратов. гос. ун-т, 1987. — 293 с.
205. Мацюк А. Р. Структура предмета советского трудового права / А. Р. Мацюк // Советское государство и право. — 1979. — № 11. — С. 49—56.
206. Мацюк А. Р. Трудовое правоотношение развитого социалистического общества / А. Р. Мацюк. — К. : Наук. думка, 1984. — 280 с.
207. Мейер Д. И. Русское гражданское право / Д. И. Мейер. — 3-е изд. — СПб. : Издание Николая Тиблена, 1864. — 789 с.
208. Мельник М. І. Суд та інші правоохоронні органи. Правоохоронна діяльність: закони і коментарі : навч. посіб. / М. І. Мельник, М. І. Хавронюк. — К. : Атіка, 2001. — 512 с.
209. Мельничук Н. О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. О. Мельничук. — Х., 2006. — 212 с.
210. Мерзин Б. Н. Категория охраны прав граждан / Б. Н. Мерзин // Проблемы гарантий осуществления и защиты прав граждан. — Тарту, 1977. — 168 с.
211. Миронов В. И. Трудовое право России : учеб. / В. И. Миронов. — М. : Журнал «Управление персоналом», 2005. — 1152 с.
212. Митний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 38—39. — Ст. 288.

213. Михайлов С. В. Интерес как общенаучная категория и её отражение в науке гражданского права / С. В. Михайлов // Государство и право. — 1999. — № 7. — С. 86—92.
214. Мичко М. І. Прокуратура європейських держав постсоціалістичної системи / М. І. Мичко. — Донецьк : ДІВС, 2001. — 328 с.
215. Молодцов М. В. К вопросу о предмете и системе советского трудового права / М. В. Молодцов // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М. : Ин-т государства и права АН СССР, 1975. — С. 52—57.
216. Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России : учеб. для вузов / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. — М. : НОРМА, 2003. — 626 с.
217. Мордовец А. С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина / А. С. Мордовец. — Саратов : СВШМВД РФ, 1996. — 288 с.
218. Мочерний С. В. Економічна теорія : посіб. / С. В. Мочерний. — К. : Академія, 1999. — 589 с.
219. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. — К. : АСК, 2002. — 1024 с.
220. Нестерова Т. Изменение трудового договора / Т. Нестерова // Законность. — 2006. — № 7. — С. 37—39.
221. Неумивайченко Н. М. До питання про трудові правовідносини державних службовців / Н. М. Неумивайченко // Проблеми законності.— 2001. — Вип. 51. — С. 56—63.
222. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. М. Неумивайченко. — Х., 2002. — 15 с.
223. Никитинский В. И. Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующих условия труда работников различных отраслей народного хозяйства / В. И. Никитинский // Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС. — М. : АН СССР, 1960. — С. 194—203.
224. Никитинский В. И. Предмет и метод трудового права в условиях перестройки / В. И. Никитинский, Ю. П. Орловский // Советское государство и право. — 1989. — № 4. — С. 71—80.
225. Никонов Д. А. Трудовое право / Д. А. Никонов, А. В. Стремюхов. — М. : Норма, 2007. — 432 с.
226. Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицанов. — Мн. : Изд. В. М. Скакун, 1998. — 896 с.

227. Новиков Е. А. Увольнение в связи с утратой доверия: основания и последствия / Е. А. Новиков // Трудовое право. — 2007. — № 5. — С. 35—43.
228. Новицкий И. Б. Римское право / И. Б. Новицкий. — Изд. 7-е, стер. — М., 2002. — 310 с.
229. Ноздрачев А. Ф. Государственная служба : учеб. / А. Ф. Ноздрачев. — М. : Статут. 1999. — 591 с.
230. О милиции : Закон Российской Федерации от 18 апреля 1991 г. № 1026—1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. — 1991. — № 16. — Ст. 503.
231. О прокуратуре Российской Федерации : Закон Российской Федерации от 17 января 1992 г. № 2202—1 // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. — 1992. — № 8. — Ст. 366.
232. О статусе судей в Российской Федерации : Закон Российской Федерации от 26 июня 1992 г. № 3132—1 // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. — 1992. — № 30. — Ст. 1792.
233. О федеральной службе безопасности : Закон Российской Федерации от 3 апреля 1995 г. № 40—ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. — 1995. — № 15. — Ст. 1269.
234. Общая теория права : учеб. для юрид. вузов / Ю. А. Дмитриев, И. Ф. Казьмин, В. В. Лазарев и др. ; под общ. ред. А. С. Пиголкина. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1996. — 384 с.
235. Общая теория права и государства : учеб. / под ред. В. В. Лазарева. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Юристъ, 2001. — 520 с.
236. Організація судових та правоохоронних органів : підруч. / за ред. І. Є. Марочкіна, Н. В. Сібільової. — Х. : Одіссей, 2007. — 528 с.
237. Орловский Ю. П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях / Ю. П. Орловский. — М. : Наука, 1966. — 192 с.
238. Остафійчук М. М. Деякі проблемні питання звільнення з органів внутрішніх справ / М. М. Остафійчук // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2001. — № 1. — С. 262—270.
239. Панасюк О. Про соціальний аспект трудових відносин / О. Панасюк // Право України. — 2004. — № 4. — С. 116—121.
240. Пашерстник А. Е. О сфере действия и принципах советского трудового права / А. Е. Пашерстник // Советское государство и право. — 1957. — № 10. — С. 92—103.

241. Пашерстник А. Е. Право на труд: Очерки по советскому праву / А. Е. Пашерстник ; под ред. Д. В. Швейцер. — М. : АН СССР, 1951.— 231 с.
242. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Пашерстник. — М. : АН СССР, 1955. — 232 с.
243. Пашков А. С. О концепции обновления трудового законодательства / А. С. Пашков // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 1990. — № 2. — С. 14—25.
244. Пашков А. С. Обязанность трудиться по советскому праву / А. С. Пашков, Б. Ф. Хрусталева. — М. : Юрид. лит., 1970. — 191 с.
245. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) / А. С. Пашков. — Л. : Ленингр. ун-т, 1966. — 188 с.
246. Пашков А. С. Проект нового Трудового кодекса / А. С. Пашков // Государство и право. — 1995. — № 3. — С. 76—85.
247. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових праввідносин / П. Д. Пилипенко. — К. : Знання, 2003. — 146 с.
248. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : моногр. / П. Д. Пилипенко. — Л. : Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 1999. — 214 с.
249. Покровская М. А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве / М. А. Покровская // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 1967. — № 6. — С. 50—57.
250. Полиция и юридическая система в Англии, Уэльсе и Северной Ирландии. — 2000. — 29 с.
251. Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України : Указ Президента України від 27 груд. 2007 р. № 1262 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.president.gov.ua
252. Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України : Указ Президента України від 19 жовт. 2007 р. № 982 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.president.gov.ua
253. Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України : Указ Президента України від 7 листоп. 2001 р. № 1053 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.president.gov.ua

254. Положення про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України : Указ Президента України від 7 листоп. 2001 р. № 1053 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.president.gov.ua
255. Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України : Указ Президента України від 10 груд. 2008 р. № 1153 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.president.gov.ua
256. Полюга Л. М. Словник українських синонімів і антонімів / Л. М. Полюга. — К. : Довіра, 2007. — 575 с.
257. Потребности, доходы, потребление: методология анализа и прогнозирование народного благополучия / под ред. Н. П. Федоренко, Н. М. Римашевской. — М. : Наука, 1979. — 240 с.
258. Правоохранительные органы : учеб. / под ред. А. В. Ендольцевой, О. А. Галустьяна, А. П. Кизлыка. — 6-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ—ДАНА: Закон и право, 2009. — 447 с.
259. Правоохранительные органы Российской Федерации : учеб. / под ред. В. П. Божьева. — 4-е изд., испр. и доп. — М. : Спарк, 2002. — 400 с.
260. Прекращение трудового договора : учеб. пособие / Л. А. Андреева, С. В. Кулакова, О. М. Медведев. — М. : МГИУ, 2009. — 168 с.
261. Прилипко С. М. Нове дослідження проблем теорії трудового права / С. М. Прилипко, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков // Право України. — 2001. — № 5. — С. 144—146.
262. Прилипко С. М. Правове регулювання зайнятості населення / С. М. Прилипко // Проблеми законності. — 2001. — Вип. 49. — С. 104—113.
263. Прилипко С. М. Трудове право України : підруч. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — Х. : Видавець ФО—П Вапнярчук Н. М., 2008. — 664 с.
264. Про адвокатуру : Закон України від 19 груд. 1992 р. № 2887—XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 9. — Ст. 62.
265. Про альтернативну (невійськову) службу : Закон України від 12 груд. 1991 р. № 1975—XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 15. — Ст. 188.
266. Про боротьбу із захворюванням на туберкульоз : Закон України від 5 лип. 2001 р. № 2586-III // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 49. — Ст. 258.

267. Про вищу освіту : Закон України від 17 січ. 2002 р. № 2984—III // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 20. — Ст. 134.
268. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25 берез. 1992 р. № 2232-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 27. — Ст. 385.
269. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України : Закон України від 24 груд. 1999 р. № 1356—XIV // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 6—7. — Ст. 41.
270. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки : Закон УРСР від 20 берез. 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 23. — Ст. 267.
271. Про громадянство України : Закон України від 18 січня 2001 р. № 2235-III // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 13. — Ст. 65.
272. Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави : Закон України від 19 черв. 2003 р. № 975-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 46. — Ст. 366.
273. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів : Закон України від 23 груд. 1993 р. № 3781-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 11. — Ст. 50.
274. Про державну контрольно-ревізійну службу в Україні : Закон України від 26 січ. 1993 р. № 2939-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 13. — Ст. 110.
275. Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб : Закон України від 4 берез. 1998 р. № 160/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 35. — Ст. 236.
276. Про державну податкову службу в Україні : Закон України від 4 груд. 1990 р. № 509-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 6. — Ст. 37.
277. Про Державну прикордонну службу України : Закон України від 3 квіт. 2003 р. № 661—IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 27. — Ст. 208.
278. Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців : Закон України від 15 трав. 2003 р. №755—IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 31—32. — Ст. 263.
279. Про державну службу : Закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490.

280. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24 берез. 1999 р. № 551—XIV // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 22—23. — Ст. 197.
281. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22 лют. 2006 р. № 3460—IV // Відомості Верховної Ради України. — 2006. — № 29. — Ст. 245.
282. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24 лют. 1994 р. № 4004-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 27. — Ст. 218.
283. Про зайнятість населення : Закон України від 1 берез. 1991 р. № 803—XII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 14. — Ст. 170.
284. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : Постанова Верховної Ради України від 6 листоп. 1991 р. № 1796—XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 4. — Ст. 15.
285. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : Постанова Кабінету Міністрів Української РСР від 29 лип. 1991 р. № 114 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : zakon.rada.gov.ua
286. Про захист населення від інфекційних хвороб : Закон України від 6 квіт. 2000 р. № 1645-III // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 29. — Ст. 228.
287. Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі : Конвенція Міжнародної організації праці № 151 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965—1999. — Т. II. Міжнародне бюро праці. — Женева. — 667 с.
288. Про зовнішньоекономічну діяльність : Закон України від 16 квіт. 1991 р. № 959-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 29. — Ст. 377.
289. Про інформацію : Закон України від 2 жовт. 1992 р. № 2657-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 48. — Ст. 650.
290. Про міліцію : Закон України від 20 груд. 1990 р. № 565-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 4. — Ст. 20.
291. Про основи національної безпеки України : Закон України від 19 черв. 2003 р. № 964—IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 39. — Ст. 351.
292. Про охорону праці : Закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 49. — Ст. 668.

293. Про пожежну безпеку : Закон України від 17 груд. 1993 р. № 3745-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 5. — Ст. 21.
294. Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинуві незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду : Закон України від 1 груд. 1994 р. № 266/94—ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 1. — Ст. 1.
295. Про прокуратуру : Закон України від 5 листоп. 1991 р. № 1789-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 53. — Ст. 793.
296. Про психіатричну допомогу : Закон України від 22 лютого 2000 р. № 1489-ІІІ // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 19. — Ст. 143.
297. Про Службу безпеки України : Закон України від 25 берез. 1992 р. № 2229-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 27. — Ст. 382.
298. Про статус суддів : Закон України від 15 груд. 1992 р. № 2862-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 8. — Ст. 56.
299. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України : Закон України від 24 берез. 1999 р. 548—ХІV // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 22—23. — Ст. 194.
300. Про судоустрій України : Закон України від 7 лют. 2002 р. № 3018-ІІІ // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 27—28. — Ст. 180.
301. Проблемы общей части советского трудового права / В. С. Андреев, А. С. Пашков, О. В. Смирнов, В. И. Смолярчук // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 1980. — № 2. — С. 64—71.
302. Проблемы, концепции и разработки нового трудового кодекса РФ // Государство и право. — 2000. — № 10. — С. 57—67.
303. Прокопенко В. И. Основные принципы трудового права / В. И. Прокопенко. — К. : КГУ, 1969. — 126 с.
304. Прокопенко В. И. Предмет трудового права / В. И. Прокопенко. — К. : КГУ, 1968. — 46 с.
305. Прокопенко В. И. Домовленість при припиненні трудових відносин / В. И. Прокопенко // Юридичний вісник України. — 2002. — № 24. — С. 6—7.
306. Прокопенко В. И. Співвідношення понять «трудоий договір» і «контракт» у трудовому праві України / В. И. Прокопенко // Вісник Академії правових наук України. — 1995. — № 3. — С. 109—117.

307. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. / В. І. Прокопенко. — Х. : Консум, 1998.— 480 с.
308. Пронюк Н. В. Національне законодавство і його роль у демократичних перетвореннях в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень» / Н. В. Пронюк. — К., 2003. — 19 с.
309. Проскураков П. Д. Припинення службово-трудових відносин працівників ОВС: класифікація підстав, їх зміст та напрями вдосконалення законодавства / П. Д. Проскураков // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2005. — № 3. — С. 309—323.
310. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. — М. : Юрид. лит., 1972. — 288 с.
311. Процевский А. И. О предмете советского трудового права / А. И. Процевский // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М. : Ин-т государства и права АН СССР, 1975. — С. 42—47.
312. Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. — М. : Юрид. лит., 1979. — 224 с.
313. Процевский В. А. Правовое регулирование отстранения рабочих и служащих от работы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / В. А. Процевский. — Х., 1981. — 16 с.
314. Процевський В. Особливості розірвання трудового договору з державними службовцями / В. Процевський // Слобожанщина. — 2001. — № 20 — С. 144—151.
315. Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. В. Прудивус. — Х., 2003. — 20 с.
316. Пхаладзе Б. В. Юридические формы положения личности в советском обществе / Б. В. Пхаладзе. — Тбилиси, 1968.
317. Рабинович-Захарин С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права : дис. ... канд. юрид. наук / С. Л. Рабинович-Захарин. — М., 1947. — 191 с.
318. Рабинович-Захарин С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права / С. Л. Рабинович-Захарин // Вопросы советского гражданского и трудового права. — М. : АН СССР, 1952. — С. 95—110.

319. Реализация прав граждан в условиях развитого социализма / Авт. кол. Е. В. Аграновская, Н. В. Витрук, Л. Н. Завадская и др. — М. : Наука, 1983. — 264 с.
320. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») від 9.07.1998 р. № 12—рп / 98 // Офіційний вісник України. — 1998. — № 32. — Ст. 1209.
321. Ростовщиков И. В. Реализация прав личности и деятельность органов внутренних дел : учеб. пособие / И. В. Ростовщиков. — Волгоград : Волгогр. юрид. ин-т, 1996. — 97 с.
322. Сабикенов С. Н. Некоторые вопросы охраны субъективных прав и законных интересов советских граждан / С. Н. Сабикенов // Проблемы государства и права на современном этапе : тр. науч. сотрудников и аспирантов. — 1973. — Вып. 6. — С. 50—56.
323. Савюк Л. К. Правоохранительные и судебные органы : учеб. / Л. К. Савюк. — М. : Юристъ, 2004. — 464 с.
324. Савюк Л. К. Правоохранительные органы : учеб. / Л. К. Савюк. — М. : Юристъ, 2004. — 671 с.
325. Садовский В. Н. Основание общей теории систем / В. Н. Садовский. — М. : Наука, 1974. — 279 с.
326. Саркисян С. А. Прогнозирование развития больших систем / С. А. Саркисян, Л. В. Голованов. — М. : Статистика, 1975. — 192 с.
327. Свон Р. Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России : науч. изд. / Р. Д. Свон. ; под общ. ред. В. П. Сальникова. — СПб. : Алетейя, 2000. — 288 с.
328. Серета О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. Г. Серета. — Х., 2004. — 210 с.
329. Симорот З. К. Единство советского законодательства о труде / З. К. Симорот. — К. : Наук. думка. — 1988. — 277 с.
330. Синельщиков Ю. П. Охрана прав граждан — направление приоритетное / Ю. П. Синельщиков // Социалистическая законность. — 1989. — № 9. — С. 8—11.
331. Синчук С. М. Право соціального забезпечення України : навч. посіб. / С. М. Синчук, В. Я. Буряк ; за ред. С. М. Синчук. — К. : Знання, 2003. — 306 с.
332. Сільченко С. О. Особливості припинення трудових відносин у зв'язку із закінченням строку трудового договору /

- С. О. Сільченко // Проблеми законності. — 2005. — Вип. 74 — С. 47—54.
333. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С. О. Сільченко. — Х., 2001. — 20 с.
334. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підруч. / О. Ф. Скакун. — Х. : Консум, 2001. — 656 с.
335. Скачкова Г. С. Договоры (контракты) о труде в различных сферах деятельности / Г. С. Скачкова. — М. : Проспект, 2001. — 208 с.
336. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Г. С. Скачкова. — М., 2003. — 432 с.
337. Скобелкин В. Н. Межотраслевая конкуренция и место трудового права в системе российского права / В. Н. Скобелкин // Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития. — Пермь, 1997. — С. 72—75.
338. Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения) / В. Н. Скобелкин. — М. : Юрид. лит., 1982. — 168 с.
339. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. — М. : Вердикт — 1 М, 1999. — 370 с.
340. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : БЕК, 1998. — 600 с.
341. Смирнов В. Н. Конкурс в советском трудовом праве / В. Н. Смирнов. — Л. : Ленингр. гос. ун-т, 1960. — 108 с.
342. Смирнов В. Н. Некоторые вопросы прекращения трудового договора с научными работниками / В. Н. Смирнов // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 1959. — № 4. — С. 132 — 135.
343. Смирнов О. В. Государственное производственное предприятие как субъект трудового права / О. В. Смирнов // Советское государство и право. — 1971. — № 2. — С. 19—27.
344. Смирнов О. В. О сфере действия советского трудового права / О. В. Смирнов // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М. : Ин-т государства и права АН СССР, 1975. — С. 35—41.
345. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. — М. : Юрид. лит., 1977. — 216 с.
346. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР / О. В. Смирнов. — М. : Юрид. лит., 1964. — 210 с.

347. Смолярчук В. И. Источники советского трудового права / В. И. Смолярчук. — М. : Юрид. лит., 1978. — 168 с.
348. Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства / И. О. Снигирева // Советское государство и право. — 1964. — № 11. — С. 83—91.
349. Советское трудовое право : учеб. / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — 2-е изд. — М. : Юрид. лит., 1985. — 552 с.
350. Советское трудовое право : учеб. / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М. : Юрид. лит., 1988. — 608 с.
351. Советское трудовое право : учеб. / под ред. В. С. Андреева. — М. : Высш. шк., 1965. — 455 с.
352. Советское трудовое право : учеб. / под ред. Н. Г. Александрова. — М. : Юрид. лит., 1972. — 576 с.
353. Сойфер В. Г. Правовые вопросы закрепления кадров в организациях / В. Г. Сойфер // Законодательство и экономика. — 2003. — № 12. — С. 39—43.
354. Сойфер В. Г. Проблемы расторжения трудового договора при смене собственника организации / В. Г. Сойфер, О. Б. Желтов // Трудовое право. — 2003. — № 11 (45). — С. 24—26.
355. Солодовник Л. В. Юридичні факти у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Л. В. Солодовник. — Х., 2004. — 21 с.
356. Социологический энциклопедический словарь / ред.-координатор Г. В. Осипов. — М. : ИНФРА • М - НОРМА, 1998. — 488 с.
357. Соціальна філософія: Короткий енциклопедичний словник / заг. ред. і уклад.: В. П. Андрущенко, М. І. Горлач. — К. — Х. : Рубікон, 1997. — 400 с.
358. Спиркин А. Г. Основы философии : учеб. пособие для вузов / А. Г. Спиркин. — М. : Полит. лит., 1988. — 592 с.
359. Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / А. И. Ставцева. — М. : Юрид. лит., 1974.
360. Ставцева А. И. Правовые формы и методы перераспределения трудовых ресурсов в СССР : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право соціального обеспечения» / А. И. Ставцева. — М., 1973, — 36 с.
361. Ставцева А. И. Трудовой договор / А. И. Ставцева, О. С. Хохрякова. — М. : Юрид. лит., 1983. — 175 с.
362. Стальгевич А. К. Некоторые вопросы теории социалистических правовых отношений / А. К. Стальгевич // Советское государство и право. — 1957. — № 2. — С. 23—32.

363. Студеникин С. С. Советское административное право / С. С. Студеникин. — М. : Юрид. лит., 1950. — 404 с.
364. Студеникин С. С. Советское административное право / С. С. Студеникин. — М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1945. — 148 с.
365. Суд, правоохоронні та правозахисні органи України : підруч. / О. С. Захарова, В. С. Ковальський, В. С. Лукомський та ін. ; відп. ред. В. Т. Маляренко. — К. : Юрінком Інтер, 2007. — 352 с.
366. Судебные и правоохранительные органы Украины : учеб. пособие / под ред. А. С. Васильева и Е. Л. Стрельцова. — Изд. 5-е. — Х. : Одиссей, 2006. — 304 с.
367. Судові та правоохоронні органи України : навч. посіб. — Суми : МакДен, 2008. — 280 с.
368. Сулейманова Г. В. Право социального обеспечения : учеб. пособие / Г. В. Сулейманова. — Ростов н/Д : Фенікс, 2003. — 512 с.
369. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ : учеб. пособие / Ю. П. Сурмин. — К. : МАУП, 2003. — 368 с.
370. Сучасний словник іншомовних слів / уклад. О. І. Скопненко та Т. В. Цимбалюк. — К. : Довіра, 2006. — 789 с.
371. Сыроватская Л. А. Трудовое отношение и трудовое право / Л. А. Сыроватская // Государство и право. — 1996. — № 7. — С. 75—82.
372. Сыроватская Л. А. Трудовое право / Л. А. Сыроватская. — М. : Юрист, 1999. — 312 с.
373. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. — М. : Моск. науч. изд-во, 1918. — 225 с.
374. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1. Общее учение / Л. С. Таль. — Ярославль : Типография Губернского Правления, 1913. — 422 с.
375. Тарасова В. А. Охрана прав граждан в пенсионном обеспечении / В. А. Тарасова. — М. : Моск. ун-т, 1978. — 118с.
376. Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юристъ, 2001.—776 с.
377. Теория государства и права : учеб. для вузов / под ред. В. М. Корельского, В. Д. Перевалова. — 2-е изд., изм. и доп. — М. : НОРМА—ИНФРА • М, 2002. — 616 с.
378. Теория государства и права : учеб. для вузов / под ред. С. С. Алексеева. — М. : НОРМА—ИНФРА • М, 2000. — 596 с.
379. Термінологічний словник з управління персоналом органів внутрішніх справ України / уклад. Н. П. Матюхіна ; за заг. ред. О. М. Бандурки. — Х. : Ун-т внутр. справ, 2000. — 120 с.

380. Тихомирова Л. В. Юридическая энциклопедия / Л. В. Тихомирова, М. Ю. Тихомиров. — М. : Юринформцентр, 2002. — 972 с.
381. Тихонова Б. Ю. Субъективные права советских граждан, их охрана и защита : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 710 «Теория и история государства и права» / Б. Ю. Тихонова. — М., 1972. — 22 с.
382. Тихонова Є. А. Методологічні основи побудови системи конституційного законодавства України / Є.А. Тихонова // Конституція України — основа подальшого розвитку законодавства. — К., 1997. — С. 57—60.
383. Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда / В. Н. Толкунова // Советское государство и право. — 1968. — № 11.— С. 45—52.
384. Толкунова В. Н. Трудовое право : курс лекцій / В. Н. Толкунова. — М. : ТК Велби, 2002. —320 с.
385. Толстой Ю. К. К теории правоотношения / Ю. К. Толстой. — Л. : Ленингр. ун-т. —1959. — 88 с.
386. Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. — К. : Ін Юре, 2003. — 536 с.
387. Трудовое право : учеб. / под ред. Н. Г. Александрова. — М. : Юрид. лит., 1966. — 544 с.
388. Трудовое право : учеб. / под ред. О. В. Смирнова. — М. : Проспект, 2004. — 528 с.
389. Трудовое право : учеб. / под ред. О. В. Смирнова. — М. : Статус ЛТД+, 1996. — 384 с.
390. Трудовое право в вопросах и ответах : учеб.-справоч. пособие / под ред. В. В. Жернакова. — Х. : Одиссей, 2000. — 624 с.
391. Трудовое право России : учеб. / под общ. ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. — М. : МЦФЭР, 2004. — 879 с.
392. Трудовое право. Энциклопедический словарь. — М. : Сов. энцикл., 1979. — 528 с.
393. Трудовое право: учеб. / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев и др. ; под ред. О. В. Смирнова. — М. : Проспект, 2004. — 528 с.
394. Трудовое право: Энциклопедический словарь. — 3-е изд. — М. : Сов. энцикл., 1969. — 592 с.
395. Трудовой кодекс Российской Федерации // Российская газета. — 2001. — № 256.
396. Угрюмова Г. Расторжение трудового договора в случае совершения прогула (вопросы истории, правовой аспект) / Г. Угрюмова // Підприємництво, господарство і право. — 2006. — № 6. — С. 31—35.

397. Уржинский К. П. Гарантии права на труд / К. П. Уржинский. — М. : Юрид. лит., 1984. — 200 с.
398. Философский энциклопедический словарь / гл. ред.: Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. — М. : Сов. энцикл., 1983. — 840 с.
399. Філософський словник / за ред. В. І. Шинкарука. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К. : Голов. ред. УРЕ, 1986. — 800 с.
400. Фіночко Д. В. Інтеграція і диференціація адміністративного права / Д. В. Фіночко // Проблеми законності . — Вип. 77 . — 2006 . — С. 64—68.
401. Фіолевський Д. П. Судова влада і правоохоронна система в Україні : навч. посіб. / Д. П. Фіолевський. — К. : Кондор, 2006 . — 324 с.
402. Халиков А. Н. Суд, правоохранительные органы и борьба с преступностью / А. Н. Халиков // Государство и право. — 2007. — № 11. — С. 95—98.
403. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении / Р. О. Халфина. — М. : Юрид. лит., 1974. — 348 с.
404. Холодова Е. В. Правовое регулирование труда государственных служащих : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Е. В. Холодова. — М., 1995. — 230 с.
405. Хохлов Е. Б. Юридические химеры как проблема современной российской правовой науки / Е. Б. Хохлов // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 2004. — № 1. — С. 4—14.
406. Хропанюк В. Н. Теория государства и права : учеб. пособие для высш. учеб. заведений / В. Н. Хропанюк ; под ред. В. Г. Стрекозова. — М. : Дабахов, Ткачев, Димов, 1995. — 384 с.
407. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : моногр. / Н. М. Хуторян. — К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. — 264 с.
408. Хуторян Н. Розвиток трудових правовідносин в умовах ринку / Н. Хуторян // Право України. — 1992. — № 8. — С. 6—9.
409. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № № 40—44. — Ст. 356.
410. Циндяйкина Е. П. Изменение трудового договора : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Е. П. Циндяйкина. — М., 2000. — 25 с.
411. Цицерон. Философские трактаты / Цицерон. — М. : Наука, 1985. — 384 с.

412. Чанишева Г. І. Про застосування контракту у трудових відносинах / Г. І. Чанишева // До нової України — шляхом реформ. — К. : НМК ВО, 1993. — С. 244—246.
413. Чанишева Г. І. Сучасне трудове право як гарант забезпечення прав людини у сфері праці / Г. І. Чанишева // Актуальні проблеми політики : зб. наук. праць. — 2001. — Вип. 12. — С. 221—227.
414. Чарльз М. Т. Профессиональная подготовка сотрудников полиции (милиции) США и России : науч. изд. / М. Т. Чарльз ; под общ. ред. В. П. Сальникова. — СПб. : Алетейя, 2000 г.— 224 с.
415. Черданцев А. Ф. Теория государства и права : учеб. для вузов / А. Ф. Черданцев. — М. : Юрайт, 2000. — 432 с.
416. Чернышева С. А. Гражданско-правовая защита авторских прав / С. А. Чернышева // Советское государство и право. — 1984. — № 2. — С. 67—72.
417. Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право, право социального обеспечения» / Л. А. Чиканова. — М., 2005. — 312 с.
418. Чиканова Л. А. Трудовой договор / Л. А. Чиканова // Трудовое право. — 2004. — № 4—№ 5. — С. 58—64.
419. Шахов В. Д. Соотношение понятий «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» / В. Д. Шахов // Советское государство и право. — 1980. — № 6. — С. 133—136.
420. Шебанова А. И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи / А. И. Шебанова // Советское государство и право. — 1970. — № 5. — С. 121—125.
421. Шершеневич Г. Ф. Общая теория права / Г. Ф. Шершеневич. — Рига, 1924. — 805 с.
422. Шишкін В. І. Судові системи країн світу : навч. посіб. : у 3 кн. Кн. 2. / В. І. Шишкін. — К. : Юрінком Інтер, 2001. — 336 с.
423. Шишко Г. Б. Трудовые правоотношения / Г. Б. Шишко // Современные проблемы правовых отношений. — 2008. — С. 103—119.
424. Штивельберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Ф. Б. Штивельберг. — М., 2005. — 200 с.
425. Шубина Т. Б. Теоретические проблемы защиты права : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория права и государства; история права и государства; история правовых и поли-

- тических учений» / Т. Б. Шубина. — Самара., 1997. — 228 с.
426. Щербина В. Захиста функція трудового права в умовах ринкових відносин / В. Щербина // Підприємництво, господарство і право. — 2007. — № 2. — С. 99—102.
427. Юзікова Н. С. Судові та правоохоронні органи України : навч. посіб. / Н. С. Юзікова. — К. : Істина, 2006. — 320 с.
428. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. М. Юшко. — Х., 2002. — 194 с.
429. Явич Л. С. Общая теория права / Л. С. Явич. — Л. : Ленингр. ун-т, 1976. — 288 с.
430. Явич Л. С. Право и социализм / Л. С. Явич. — М. : Юрид. лит., 1982. — 176 с.
431. Яковлєв О. Треті особи: їх повноваження щодо розірвання трудового договору за проектами Трудового кодексу України / О. Яковлєв // Підприємництво, господарство і право. — 2003. — № 10. — С. 41—43.
432. Якушев І. Правосуб'єктність в теорії трудового права України / І. Якушев // Право України. — 2008. — № 3. — С. 36—40.
433. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. М. Ярошенко. — Х., 2007. — 42 с.
434. Ярошенко О. М. Працевлаштування інвалідів: диференціація та проблеми правового регулювання / О. М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. — 2004. — № 3. — С. 97—105.
435. Яценко Т. П. Випробувальний термін в трудовому договорі (контракті) при прийомі на службу до міліції України / Т. П. Яценко // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. — 2005. — № 29. — С. 312—316.

Зміст

Передмова	3
Розділ 1	
ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА, ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЙОГО НОРМ	
1.1. Сфера дії трудового права	5
1.2. Єдність та диференціація трудового права і його норм	47
Розділ 2	
ПОНЯТТЯ ТА СИСТЕМА ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ	
2.1. Поняття правоохоронних органів	76
2.2. Система правоохоронних органів	91
Розділ 3	
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН СЛУЖБОВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ	
3.1. Поняття трудових правовідносин службовців правоохоронних органів	111
3.2. Службовці правоохоронних органів як суб'єкти трудових правовідносин	125
3.3. Правоохоронні органи як роботодавці	161
3.4. Юридичний зміст трудових правовідносин службовців правоохоронних органів	173
Розділ 4	
ВИНИКНЕННЯ, ЗМІНА ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН СЛУЖБОВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ	
4.1. Виникнення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів	186
4.2. Зміна трудових правовідносин службовців правоохоронних органів	239
4.3. Припинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів	279
Висновки	322
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	327

Наукове видання
МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович
ПРОБЛЕМИ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
СЛУЖБОВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ
Монографія

Редактор, коректор Мельник Т. Д.

Підп. до друку 25.12.09. Формат 60x84\16. Обл.-вид. арк. 16,54.

Ум. друк. арк. 20,3. Тираж 300 прим.

Видавець - Харківський національний університет внутрішніх справ,
просп. 50-річчя СРСР, 27, м. Харків, 61080

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.

