

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»**

МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович

УДК 349.2: 351.74

**ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ
СЛУЖБОВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

**Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення**

**АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук**

Одеса – 2011

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий консультант – доктор юридичних наук, професор,
Заслужений юрист України
Венедиктов Валентин Семенович,
Харківський економіко-правовий
університет,
проректор з наукової роботи

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
Хуторин Наталія Миколаївна,
Інститут держави і права
ім. В. М. Корсецького,
провідний науковий співробітник відділу
проблем цивільного, трудового та
підприємницького права;

доктор юридичних наук, професор
Корчевна Любов Олександрівна,
Одеський національний університет
ім. І. І. Мечникова,
завідувач кафедри конституційного права
та правосуддя;

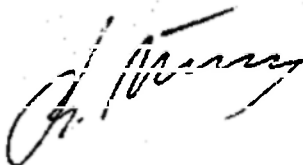
доктор юридичних наук, доцент
Попов Сергій Вікторович,
Кримський юридичний інститут
Одеського державного університету
внутрішніх справ,
заступник начальника з кадрового
забезпечення.

Захист відбудеться 27 травня 2011 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанський шлях, 23.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий 26 квітня 2011 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



В. В. Тіщенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. 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 кваліфікованості 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. Вказані відносини регулюються, поряд із законами, численними наказами та розпорядженнями. Розрізненість та неузгодженість правових норм, які в них містяться, їх зайва диференціація викликають труднощі в ході пошуку необхідного нормативного матеріалу та його застосування. Крім цього, нерідко в спеціальному законодавстві встановлюються норми, що невинновато погіршують правове становище службовців правоохоронних органів порівняно з іншими працівниками. У зв'язку з цим проблема удосконалення законодавства, що регулює трудові відносини службовців правоохоронних органів, є особливо актуальною.

Серед проблем правового регулювання відносин у сфері проходження служби в правоохоронних органах особливе місце посідає проблема визначення їх галузевої належності. Вирішення її є важливим як для теорії права, так і для практики застосування національного законодавства. Зарахування 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, а також для формування чіткої правозастосовної практики.

Незважаючи на безперечну актуальність та важливість зазначеної проблематики, концептуального комплексного дисертаційного дослідження її ще не було. Водночас, попри відсутність цілісних наукових розробок, існує достатньо велика кількість праць українських та російських вчених, які вивчали окремі проблеми правового регулювання

трудових відносин службовців певних правоохоронних органів. Серед вчених-трудовиків, що досліджували зазначені проблеми, можна відмітити О. В. Афанасьєва, Л. Ю. Бугрова, В. С. Венедіктова, В. В. Гончарук, М. І. Гордієнка, М. І. Іншина, І. І. Іштутіна, В. Я. Кияна, О. В. Кузніченко, О. В. Лаврінєнка, Л. В. Могілевського, Т. О. Нестерова, О. М. Обушенка, С. В. Попова, О. А. Снегура, В. І. Щербину.

Таким чином, необхідність вироблення концептуального підходу до визначення сфери дії трудового права, розуміння сутності та природи відносин у сфері проходження служби в правоохоронних органах, шляхів удосконалення національного законодавства, яке регулює зазначені відносини, обумовлює актуальність і важливість обраної тематики наукового пошуку.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до п. 1.1 Пріоритетних напрямів наукових та дисертаційних досліджень, які потребують першочергового розроблення і впровадження в практичну діяльність органів внутрішніх справ, на період 2004–2009 років, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України від 05.07.2004 р. № 755, та п. 9.1 Пріоритетних напрямків наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2006–2010 р.р., а також планів наукових досліджень кафедри трудового, земельного та екологічного права і науково-дослідної лабораторії з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів Харківського національного університету внутрішніх справ.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає у визначенні концептуальних засад сфери дії трудового права, розробленні теорії трудових правовідносин службовців правоохоронних органів та окресленні шляхів удосконалення правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів.

Для досягнення зазначеної мети в роботі були поставлені наступні дослідницькі завдання:

- визначити сферу дії трудового права;
- провести відмежування трудового права від суміжних галузей права;
- виробити власний підхід до проблеми єдності та диференціації трудового права;
- визначити поняття «трудова правовідносини службовців правоохоронних органів», «єдність трудового права», «диференціація трудового права», «правоохоронна служба», «правоохоронні органи», «конкурс у трудовому праві», «зміна трудового договору», «зміна трудового правовідношення», «відсторонення від роботи», «ротація

кадрів правоохоронних органів», «відставка службовців правоохоронних органів»;

- розглянути ознаки трудових правовідносин;
- виокремити особливості трудових правовідносин службовців правоохоронних органів;
- визначити особливості правоохоронних органів та їх службовців як суб'єктів трудових правовідносин;
- з'ясувати юридичний зміст трудових правовідносин службовців правоохоронних органів;
- вивчити зарубіжний досвід формування вимог до трудової правосуб'єктності службовців правоохоронних органів;
- з'ясувати сучасний стан правового регулювання виникнення, зміни, призупинення та припинення трудових відносин службовців правоохоронних органів України;
- сформулювати рекомендації, спрямовані на удосконалення теоретико-правових засад і правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів.

Об'єктом дослідження є відносини, які охоплюються сферою дії трудового права.

Предметом дослідження є трудові правовідносини службовців правоохоронних органів.

Методи дослідження. Методолгічну основу дослідження становлять загальнонаукові та спеціальні методи пізнання правових явищ: діалектичний, формально-логічний, системно-структурний, історичний та порівняльно-правовий. Діалектичний метод дозволив розглянути проблеми сфери дії трудового права в їх розвитку та взаємозв'язку (підрозділ 1.1). Формально-логічний метод надав можливість дослідити трудові правовідносини службовців правоохоронних органів як цілісне правове явище, визначити особливості виникнення, зміни, призупинення та припинення зазначених правовідносин та надати власні визначення ряду понять трудового права (підрозділи 1.2, 2.1, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4). За допомогою системно-структурного методу визначено систему правоохоронних органів України, а також місце трудових правовідносин службовців правоохоронних органів у трудовому праві (підрозділи 1.1, 2.1). Використання історичного методу дало можливість дослідити розвиток теорії трудового правовідношення та національного трудового законодавства, а також зародження правоохоронних органів на території, яку сьогодні займає Україна (підрозділи 1.1, 2.1, 2.3). Порівняльно-правовий метод використовувався в ході дослідження спеціальної правосуб'єктності службовців правоохоронних органів, що дозволило надати пропозиції із запозичення позитивного досвіду зарубіжних країн

щодо переліку вимог до кандидатів на посади службовців правоохоронних органів (підрозділ 2.2).

Теоретичну основу дисертаційного дослідження становлять праці вітчизняних і зарубіжних вчених різних історичних періодів у галузі теорії держави та права, трудового, адміністративного та цивільного права, а саме: М. Г. Александрова, С. С. Алексєєва, В. С. Андрєєва, О. М. Бандурки, М. Й. Бару, Д. М. Бахраха, Б. К. Бегічева, Л. Ю. Бугрова, К. М. Варшавського, В. С. Венедіктова, М. В. Вітрука, І. С. Войтинського, Д. М. Генкіна, Л. Я. Гінцбурга, К. П. Горшеніна, В. Я. Гоца, В. М. Догодова, В. В. Жернакова, С. О. Іванова, М. І. Іншина, П. Д. Камінської, М. П. Карпушина, І. Я. Кисельова, Ю. М. Козлова, В. К. Колпакова, А. Т. Комзюка, Р. І. Кондратьєва, О. П. Корєнєва, А. М. Куліша, Л. І. Лазор, В. В. Лазора, Ф. М. Левіант, Р. З. Лівшиця, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, С. П. Мавріна, М. І. Матузова, А. Р. Машока, В. І. Нікітінського, Ю. П. Орловського, А. Ю. Пашерстника, О. С. Пашкова, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, О. Ф. Скакун, Г. С. Скачкової, О. В. Смирнова, В. І. Смолярчука, С. С. Студенікіна, В. М. Толкунової, Р. О. Халфіної, Є. Б. Хохлова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, Л. С. Явича, О. М. Ярошенка та ін.

Нормативною базою дисертаційного дослідження є міжнародно-правові документи, законодавство України і деяких зарубіжних країн, яке регулює відносини у сфері проходження служби в правоохоронних органах.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим концептуальним комплексним дослідженням трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. У результаті проведеного дослідження сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновані здобувачем особисто. Основні з них такі:

вперше:

- досліджено теорію трудового правовідношення в контексті правоохоронної служби, зокрема виявлено ознаки трудових правовідносин службовців правоохоронних органів, виокремлено особливості трудової правосуб'єктності службовців та правоохоронних органів як роботодавців, а також особливості виникнення, зміни, призупинення та припинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів;

- поряд із суб'єктною і об'єктивною диференціацією норм трудового права виділено третю групу – суб'єктно-об'єктивну, до якої віднесено

підстави, що мають як суб'єктивний, так і об'єктивний характер (кваліфікація та соціальні підстави);

- проведено поділ стадій у динаміці трудового правовідношення на обов'язкові (виникнення та припинення) та факультативні (зміна та призупинення);

- виділено та досліджено такий вид призупинення трудових правовідносин, як зарахування у розпорядження правоохоронного органу. Зарахування у розпорядження правоохоронного органу – це тимчасове звільнення із займаної посади із залишенням на службі в правоохоронному органі та оплатою праці за останньою основною штатною посадою, яке здійснюється при проведенні організаційно-штатних заходів;

- обґрунтовано необхідність обмеження принципу, на якому будується діяльність службовців правоохоронних органів, – «дозволено тільки те, що дозволено законом» рамками робочого часу;

- запропоновано ввести у національне законодавство термін «правоохоронна служба» та надано його визначення: правоохоронна служба – це вид державної служби, що являє собою професійну діяльність громадян України, які займають посади в правоохоронних органах, щодо практичного виконання завдань і функцій держави, спрямованих на захист прав і свобод громадян, інтересів суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань;

- надано пропозицію з огляду на підвищені вимоги до кандидатів на зайняття посад у правоохоронних органах, характер та умови служби, а також традиції зі звільнення службовців при зміні керівництва ввести підвищену адміністративну відповідальність для посадових осіб правоохоронних органів за порушення правил прийняття та звільнення зі служби;

- запропоновано розробити Закон України «Про правоохоронну службу України» з метою уніфікації національного законодавства з питань служби в правоохоронних органах. Розроблено структуру Закону і зміст окремих його статей;

удосконалено:

- поняття «конкурс у трудовому праві», «відсторонення від роботи», «правоохоронні органи», «ротація кадрів правоохоронних органів», «відставка службовців правоохоронних органів»;

- норми проекту Трудового кодексу України щодо завдань трудового законодавства, принципів правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, посилення значення Трудового кодексу в системі трудового законодавства, підстав виникнення трудових правовідносин, змін трудового договору;

- систему підстав виникнення трудових правовідносин, зокрема обґрунтовано самостійність таких підстав виникнення трудових правовідносин, як акт обрання на посаду та акт призначення на посаду;

- термінологічну конструкцію, яка позначає сукупність юридичних фактів, необхідних для настання певних правових наслідків. Запропоновано такий варіант, як «склад юридичних фактів»;

дістали подальшого розвитку:

- теоретичні засади сфери дії трудового права. Досліджено наукові напрацювання вчених щодо місця трудового права в системі права. Обґрунтовано доцільність розширення сфери дії трудового права та визнання трудового законодавства (зокрема кодифікованого трудового закону) провідною галуззю (законом) національного законодавства щодо регулювання суспільних відносин, які виникають у зв'язку з реалізацією конституційного права на працю, у тому числі трудових відносин службовців правоохоронних органів;

- теоретичні засади співвідношення централізованого (нормативного) та договірного регулювання трудових відносин у контексті правоохоронної служби. Відзначено, що сьогодні практично єдиним способом регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів є централізований (нормативний) спосіб;

- розуміння сутності служби в правоохоронних органах як різновиду найманої праці;

- позиція щодо необхідності уніфікації юридичної термінології, яка застосовується у загальному трудовому законодавстві і спеціальному законодавстві, що регламентує проходження служби в правоохоронних органах;

- теорія правових заборон у контексті правоохоронної служби, зокрема обґрунтовано необхідність надання можливості службовцям правоохоронних органів застосовувати страйк за наявності загрози їх життю та здоров'ю, а також життю та здоров'ю членів їх сімей і близьких родичів, яка викликана неналежним рівнем матеріального забезпечення;

- теорія контракту в контексті правоохоронної служби. Обґрунтовано недоцільність масового застосування контракту при прийнятті до правоохоронних органів з огляду на його правову природу і практику застосування у правоохоронних органах, коли, окрім строкових трудових правовідносин, контракт нічого додатково не встановлює. Вказано на доцільність використання контракту за умови закріплення в ньому більш високих соціальних стандартів (грошове забезпечення, забезпечення житлом, додатковими пільгами, компенсаціями тощо) при продовженні трудових правовідносин зі

службовцями, які 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);

– доцільність розмежування категорій «зміна трудового договору» та «зміна трудового правовідношення». Зміна трудового договору – це перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов цього договору у змістовно іншу (інші) за ініціативою працівника, роботодавця або третіх осіб. Зміна трудового правовідношення – це перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором (угодою) або трудовим договором, у змістовно іншу (інші).

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що викладені в дисертації положення можуть бути використані:

– у науково-дослідній роботі – для подальших досліджень сфери дії трудового права, єдності та диференціації трудового права, трудових та пов'язаних з ними правовідносин;

– у правотворчості – при підготовці проектів Трудового кодексу України та Закону України «Про правоохоронну службу України», а також розробленні змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів, які регламентують службу в правоохоронних органах;

– у правозастосуванні – для вдосконалення практики застосування норм чинного законодавства у сфері проходження служби в правоохоронних органах;

– у навчальному процесі у вищих навчальних закладах – під час вивчення та викладання навчальної дисципліни «Трудове право України», написання підручників та методичних рекомендацій, а також у науково-дослідній роботі аспірантів, ад'юнктів, студентів та курсантів.

Апробація результатів дослідження. Положення дисертації доповідалися й обговорювалися на трьох міжнародних науково-практичних конференціях: «Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку» (м. Суми, 2009 р.), «Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 2009 р.), «Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку» (м. Суми, 2010 р.) та дванадцяти науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки» (м. Сімферополь, 2003 р.), «Нормативно-правове забезпечення проходження служби в органах внутрішніх справ України» (м. Харків, 2004 р.), «Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи» (м. Запоріжжя, 2004 р.), «Система початкової професійної

підготовки персоналу ОВС України: стан та перспективи» (м. Харків, 2004 р.), «Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах» (м. Суми, 2005 р.), «Трудове право України в контексті європейської інтеграції» (м. Чернігів, 2006 р.), «Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин» (м. Чернігів, 2007 р.), «Трудове право України: сучасний стан та перспективи» (м. Сімферополь, 2008 р.), «Актуальні проблеми роботи з персоналом у правоохоронних органах» (м. Харків, 2008 р.), «Захист трудових та пенсійних прав громадян України» (м. Харків, 2008 р.), «Проблеми дотримання прав людини в діяльності ОВС України» (м. Харків, 2008 р.), «Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні» (м. Харків, 2009 р.).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження знайшли відображення у 51-й публікації, зокрема в монографії «Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів» та 26-ти наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено Вищою атестаційною комісією України.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які включають десять підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 432 сторінки, з них основного тексту – 395 сторінок. Кількість використаних джерел – 412.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі висвітлюється актуальність теми дослідження, визначаються його мета та завдання, методи, які застосовувалися під час проведення наукового дослідження, викладаються основні положення, що мають наукову новизну, підкреслюються теоретична і практична значущість роботи, наводяться дані, що свідчать про апробацію результатів дослідження.

Розділ 1. «Теоретичні підходи до визначення сфери дії трудового права, єдності та диференціації його норм» містить два підрозділи.

У *підрозділі 1.1. «Сфера дії трудового права»* вивчаються точки зору теоретиків трудового права щодо категорії «сфера дії трудового права», окреслюються межі трудового права відносно інших галузей права, зокрема адміністративного та цивільного права, визначається галузева належність відносин з проходження служби в правоохоронних органах.

Вказується на певну близькість трудового та цивільного права, обумовлену історією виникнення трудового права. Зазначається, що у сучасній 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. Доводиться дискусійність зазначених позицій, зокрема відзначається, що надання переваги цивільно-правовим договорам свідчить лише про те, що в умовах ринкової економіки капітал не заінтересований в укладенні трудових договорів, які з огляду на свою правову природу потребують більших витрат, ніж, наприклад, договір підряду. Обґрунтовується, що праця 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.

Звертається увага на те, що трудове право за сферою дії межує з адміністративним правом. Так, за радянських часів висловлювалася позиція щодо віднесення до сфери дії адміністративного права відносин адміністрації підприємства та персоналу із керівництва трудовим процесом. Сьогодні трудо-правова природа відносин з управління персоналом та організації роботи підлеглих керівництвом підприємства визнається усіма та регламентується нормами трудового законодавства. Водночас остаточно не вирішеним у теорії адміністративного та трудового права є питання щодо віднесення сукупності правових норм про проходження служби в органах державної влади, зокрема в правоохоронних органах, до тієї або іншої галузі права.

Відзначається, що традиційно основним критерієм предмета трудового права вважають несамостійну, найману працю. Обґрунтовується, що за своєю сутністю служба в правоохоронному органі є різновидом найманої праці, а відносини, що виникають між службовцями, з одного боку, і правоохоронними органами – з іншого, щодо проходження служби, є трудовими відносинами.

Підкреслюється, що трудове право поряд з трудовими відносинами регулює й 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. Виходячи з вищенаведеного зв'язок цих відносин з трудовими підкріплюється здебільшого такими словами: «нерозривно», «безпосередньо», «тісно». Вбачається, що застосування таких слів не впливає на розуміння природи даних відносин, а лише робить термінологічну конструкцію більш громіздкою. З огляду на вказане для позначення цих відносин доцільно застосовувати термін «відносини, пов'язані з трудовими». Обґрунтовується доцільність закріплення у проекті Трудового кодексу України наступних відносин, пов'язаних з трудовими: працевлаштування; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у даного роботодавця; соціального діалогу; вирішення трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; обов'язкового соціального страхування у випадках, передбачених законами.

У *підрозділі 1.2. «Єдність та диференціація трудового права»* з'ясовуються загальнотеоретичні підходи до такої властивості права, як єдність та диференціація, здійснюється теоретичний аналіз категорій «єдність трудового права», «диференціація трудового права», «єдність норм трудового права», «диференціація норм трудового права», досліджуються підстави диференціації норм трудового права.

Обґрунтовується необхідність розрізняти категорії «єдність трудового права» та «єдність норм трудового права», «диференціація трудового права» та «диференціація норм трудового права». Так, трудове право як самостійна галузь національного права становить єдину у своїй основі, цілісну систему правових норм та інститутів, побудовану на єдиних принципах та спрямовану на досягнення єдиної мети та виконання єдиних завдань. Однак, 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. Відносно самостійними інститутами трудового права є інститут трудових спорів, інститут нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства тощо. Отже, 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, а під диференціацією трудового права необхідно вважати поділ, розмежування на відносно відособлені правові інститути, в основі якого лежить розмаїтість, специфіка суспільних відносин, які входять у предмет трудового права.

Звертається увага на те, що 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. Водночас існування розходжень у характері виробництва, територіальному розташуванні підприємств, конкретних умовах праці, а також наявності вікових, функціональних та інших особливостей працівника обумовлює необхідність відступів від загальних правил. У цьому випадку мова йде про єдність та диференціацію норм трудового права. Так, єдність норм трудового права слід визначити як загальність, поширеність їх змісту на будь-які трудові та пов'язані з ними відносини. Диференціацію норм трудового права – як розходження у їх змісті, обумовлені суб'єктивними, об'єктивними та суб'єктно-об'єктивними підставами.

Відзначається, що 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 щодо їх правосуб'єктності (наявність громадянства України, певного освітнього рівня, відсутність судимості тощо), трудової дисципліни (розширений перелік дисциплінарних стягнень); встановлюються відмінності в правовому регулюванні часу відпочинку, оплати праці, прийняття на службу та звільнення.

Розділ 2. «Поняття, особливості та структура трудових правовідносин службовців правоохоронних органів» містить чотири підрозділи.

У підрозділі 2.1. *«Поняття трудових правовідносин службовців правоохоронних органів»* досліджується теоретична спадщина щодо визначення категорії «правовідношення» та «трудове правовідношення», визначається коло органів, яких слід відносити до правоохоронних, та особливості трудових правовідносин їх службовців, дається авторське визначення поняття «трудові правовідносини службовців правоохоронних органів».

Обґрунтовується, що правоохоронними органами слід вважати суд, прокуратуру, органи внутрішніх справ, Службу безпеки України, Державну прикордонну службу України, Управління державної охорони України. Виходячи з цього 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, що виникають з приводу проходження строкової військової служби в окремих із зазначених органів, які автором не вважаються трудовими.

Звертається увага на те, що правовідносинам у сфері проходження служби в правоохоронних органах притаманні всі ознаки, характерні для трудових правовідносин. По-перше, зазначені 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 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. По-друге, вони мають особистий характер, що виражається в обов'язку службовця особисто виконувати посадові обов'язки та особисто нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежне їх виконання, а також за заподіяну правоохоронному органу майнову шкоду. По-третє, виконання посадових обов'язків службовцями правоохоронних органів здійснюється на оплатних засадах. По-четверте, правовідносинам у сфері проходження служби в правоохоронних органах притаманний характер влади і підпорядкування. Влада і підпорядкування у цих 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. Таким чином, правовідносини, які виникають між службовцями, з одного боку, і правоохоронними органами – з іншого, щодо проходження служби, є трудовими правовідносинами.

Обґрунтовується, що 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.

Робиться висновок, що під трудовими правовідносинами службовців правоохоронних органів слід розуміти вольовий двосторонній зв'язок

правоохоронного органу і його службовця через їх взаємні суб'єктивні права і обов'язки у сфері проходження служби.

Відзначається, що досліджуване трудове правовідношення складається з трьох елементів: суб'єктів, об'єкта і змісту. Звертається увага на неоднозначне ставлення у юридичній літературі до питання об'єкта трудового правовідношення. Доводиться, що, оскільки об'єкт правовідношення найтіснішим чином пов'язаний з інтересом уповноваженої сторони, 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 становить, як правило, результат праці. Разом з тим необхідно пам'ятати, що результати праці можуть бути об'єктами трудових правовідносин тільки внаслідок їх нерозривності з живою працею.

У підрозділі 2.2. «Службовці правоохоронних органів як суб'єкти трудових правовідносин» вивчаються теоретичні підходи до визначення трудової правосуб'єктності працівника, виокремлюються сучасні критерії трудової правосуб'єктності працівника, визначаються вимоги до трудової правосуб'єктності службовців правоохоронних органів України, досліджується зарубіжний досвід встановлення таких вимог та надаються пропозиції з удосконалення вимог до кандидатів на службу в правоохоронні органи.

Обґрунтовується, що сьогодні єдиним критерієм загальної трудової правосуб'єктності є віковий. Виходячи з національного законодавства, віком, з якого настає трудова правосуб'єктність працівника, слід вважати чотирнадцять років.

Відзначається, що служба в правоохоронних органах є надзвичайно специфічним та відповідальним різновидом трудової діяльності, що визначає і особливе правове становище службовців цих органів порівняно з іншими категоріями працівників. З огляду на зазначене до кандидатів на посади в правоохоронних органах ставляться підвищені вимоги. Таким чином, мова йде про спеціальну трудову правосуб'єктність службовців правоохоронних органів.

У підрозділі аналізуються вимоги до кандидатів на службу в різні правоохоронні органи. Обґрунтовується можливість їх поділу на загальні, які встановлені для кандидатів на службу у всі без виключення правоохоронні органи, та спеціальні, які встановлені для кандидатів на службу в окремі правоохоронні органи. Так, до загальних вимог належать громадянство, вікові вимоги, відсутність судимості, позапартійність,

вимоги до стану здоров'я, рівня освіти, ділових та моральних якостей, до оточення (членів сім'ї та близьких родичів). До спеціальних слід віднести рівень фізичної підготовки (кандидати на службу в органи внутрішніх справ, Службу безпеки України, Державну прикордонну службу України та Управління державної охорони України); стаж роботи (кандидати на зайняття посад прокурора та судді), вимогу щодо проживання в Україні не менш як десять років (кандидати на зайняття посади судді).

Надаються пропозиції з удосконалення вимог до кандидатів на службу до правоохоронних органів та методів перевірки інформації про них, зокрема пропонується збільшити нижній віковий критерій для зайняття окремих посад (суддів та прокурорів) на п'ять років та застосовувати поліграф при перевірці кандидата на службу у правоохоронні органи.

У підрозділі 2.3. *«Правоохоронні органи як роботодавці»* досліджуються теоретичні підходи до визначення поняття «правоохоронні органи», визначається момент виникнення та ознаки трудової правосуб'єктності роботодавців-юридичних осіб, а також роль керівника правоохоронного органу в досліджуваних трудових правовідносинах.

Вказується, 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.

Доводиться, що ознаки, які 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.

Обґрунтовується, що 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.

Відзначається, що правоохоронні органи, належачи до юридичних осіб публічного права, набувають трудової правосуб'єктності з моменту державної реєстрації. Вони володіють спеціальною правосуб'єктністю. Так, коло правовідносин, в які може вступати певний правоохоронний орган, визначається конкретними завданнями та функціями, які на нього покладаються. Останнім також обумовлюється і можливість прийняття на роботу тільки певних категорій службовців.

Проведено дослідження завдань та функцій правоохоронних органів. Зосереджено увагу на тому, 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 закріплюються. По-друге, в законодавстві відсутній однаковий підхід до формулювання функцій правоохоронних органів.

У *підрозділі 2.4. «Юридичний зміст трудових правовідносин службовців правоохоронних органів»* досліджуються трудові права та обов'язки працівників та роботодавців, визначаються особливості юридичного змісту трудових правовідносин службовців правоохоронних органів, надаються пропозиції про внесення доповнень до національного законодавства щодо закріплення прав та обов'язків службовців та правоохоронних органів у сфері проходження служби.

Доводиться, що юридичний зміст трудових правовідносин службовців правоохоронних органів становлять як загальні трудові права та обов'язки працівників та роботодавців, так і 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, встановлених 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 знищення майна, яке їм належить. Зважаючи на наведене держава наділяє службовців правоохоронних органів правом на державний захист вищезазначених цінностей.

У контексті встановлення заборон для службовців правоохоронних органів у підрозділі особливо ретельно досліджується заборона застосування страйку службовцями правоохоронних органів. Вказується на сучасні проблеми у сфері проходження служби в зазначених органах.

Це і низький рівень грошового забезпечення, і тривалість робочого часу, як правило, значно більше 8-ми годин на день, і служба у вихідні, святкові, неробочі дні та у нічний час без будь-яких компенсацій, і затримки з виплатою грошового забезпечення, і незаконне застосування дисциплінарних стягнень, і неналежне забезпечення житлом тощо. Зазначається, що така ситуація ставить під загрозу життя і здоров'я службовців правоохоронних органів, а також осіб, які знаходяться на їх утриманні. Практиці відомі численні випадки, коли службовці закінчували життя самогубством через незадовільні умови життєдіяльності (низький рівень грошового забезпечення, відсутність і безперспективність отримання житла, неможливість нормально відпочити, необхідність утримування безробітних родичів тощо). Автор вважає, що такі цінності, як життя і здоров'я особи, незалежно від того, яку роботу вона виконує, потребують особливого захисту. З огляду на зазначене, пропонується надати можливість службовцям правоохоронних органів застосовувати страйк за наявності загрози їх життю та здоров'ю, а також життю та здоров'ю членів їх сімей і близьких родичів, яка викликана неналежним рівнем матеріального забезпечення.

Надається пропозиція щодо необхідності узагальнення та закріплення прав і обов'язків службовців та правоохоронних органів як роботодавців у сфері проходження служби у Законі України «Про правоохоронну службу України», який пропонується розробити. Подаються назви та зміст відповідних статей.

Розділ 3. «Виникнення, зміна, призупинення та припинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів» містить чотири підрозділи.

У підрозділі 3.1. «Виникнення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів» досліджуються підстави виникнення трудових правовідносин взагалі і трудових правовідносин службовців правоохоронних органів зокрема.

Обґрунтовується, що акти призначення на посаду та акти обрання на посаду мають значення самостійних підстав виникнення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Так, виходячи з важливості завдань та функцій правоохоронних органів для життєдіяльності держави, їх виконання повинно здійснюватися у повному обсязі. Тому тут немає місця для компромісу між сторонами зазначених трудових правовідносин при встановленні прав і обов'язків. Зміст трудових правовідносин службовців правоохоронних органів 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.

Визначаються спільні й відмінні ознаки призначення та обрання на посаду. Так, спільними ознаками призначення та обрання є те, що і перше, і друге мають односторонній характер; необхідною є попередня згода кандидата на посаду; застосовуються, як правило, для прийняття на посади, пов'язані з наділенням особи владними повноваженнями. 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.

Вказується, що контракт як особливий вид трудового договору є однією з підстав виникнення трудових правовідносин службовців певних правоохоронних органів. Так, трудові правовідносини службовців Служби безпеки України, Управління державної охорони України, Державної прикордонної служби України виникають на підставі складу юридичних фактів – контракту і наказу про призначення на посаду. Для службовців органів внутрішніх справ також встановлена законодавча норма про контрактну основу прийняття на службу. Однак донині ця норма не забезпечена на практиці. На посади рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ громадяни призначаються відповідним наказом керівника певного органу внутрішніх справ, тобто актом призначення на посаду.

Підкреслюється, що практика застосування контрактів у правоохоронних органах свідчить про те, що ними лише встановлюються строкові трудові правовідносини, стосовно інших умов контракти відсилають до національного законодавства. Виходячи із зазначеного, вважаємо, що контракти про службу в правоохоронних органах знижують захищеність службовців даних органів у трудових правовідносинах. Це виявляється, передусім, у тому, що службовців можна звільнити по закінченні строку контракту без пояснення причин, що відкриває певні можливості для зловживань керівництвом правоохоронних органів. А отже, їх широке використання є недоцільним.

Досліджується правова регламентація випробування при прийнятті на службу до правоохоронних органів. Обґрунтовується необхідність приведення спеціального законодавства в цій сфері у відповідність із загальним трудовим законодавством, зокрема пропонується встановити граничний шестимісячний випробувальний термін для осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ та замінити в Законі України «Про міліцію» та Положенні про проходження служби рядовим

і начальницьким складом органів внутрішніх справ словосполучення «іспитовий строк» на слово «випробування». Також є необхідним, з огляду на те, що мета та наслідки запровадження стажування в органах прокуратури (ст. 46 Закону України «Про прокуратуру») тотожні меті та наслідкам випробування, зменшити термін стажування осіб, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю, до шести місяців.

Зазначається, що до особливостей виникнення досліджуваних трудових правовідносин слід віднести прийняття службовцями 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.

У підрозділі 3.2. *«Зміна трудових правовідносин службовців правоохоронних органів»* досліджуються категорії «істотні умови праці», «істотні умови трудового договору», «зміна трудового договору», «зміна трудового правовідношення», визначаються особливості зміни трудового правовідношення як певної стадії в його динаміці, надаються пропозиції з удосконалення національного законодавства у сфері регулювання змін трудових правовідносин службовців правоохоронних органів.

Відзначається, що 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.

Обґрунтовується, що до умов трудового договору належать лише ті умови, які погоджені сторонами і не впливають прямо з норм закону, колективного договору (угоди) чи локальних нормативно-правових актів. Норми трудового законодавства у випадку їх включення до трудового договору не мають жодного правового навантаження, оскільки і без такого включення регулюють трудові відносини.

Вказується на нерівнозначність категорій «істотні умови праці» та «істотні умови трудового договору». Перший термін більш широкий та характеризує зміст трудового правовідношення, а другий повністю поглинається першим і характеризує зміст трудового договору.

Категорію «зміна трудового правовідношення» слід відрізнити від категорії «зміна трудового договору». Так, зміна трудового правовідношення – це перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором (угодою) або трудовим договором, у змістовно іншу (інші). Зміна трудового договору – це перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов цього договору в змістовно іншу (інші) за ініціативою працівника, роботодавця або третіх осіб.

Звертається увага на застосування окремими вченими-трудовиками цивільно-правового терміна «новація», причому в контексті змін трудового правовідношення. Обґрунтовується, що новація за правовою природою є специфічним способом припинення правовідношення, а не його зміни (відбувається припинення одного правовідношення та виникнення іншого). Взагалі ж відзначається, що трудове право, будучи самостійною галуззю права з власним категоріальним апаратом, може цілком обійтися без такого роду запозичень.

Аналізуються спеціальні норми, які закріплюють різновиди змін трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Відзначається, що у спеціальному законодавстві категорія «переміщення» застосовується для позначення тих явищ, які в загальному трудовому законодавстві визначаються як «переведення». Надаються пропозиції з приведення спеціального законодавства у відповідність до загального трудового законодавства.

Досліджується такий специфічний різновид переведення службовців правоохоронних органів, як ротація кадрів. Рекомендується в Законі України «Про правоохоронну службу України», який запропоновано розробити, передбачити статтю з назвою «Ротація кадрів правоохоронних органів» і таким змістом: «Ротація кадрів правоохоронних органів – 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 у даному правоохоронному органі, 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 частини другої цієї статті або їм надається попередня посада».

У підрозділі 3.3. «Призупинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів» досліджуються особливості призупинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Зазначається, що призупинення трудового правовідношення, як і його зміна, має факультативний характер, оскільки далеко не кожне трудове правовідношення проходить у своєму розвитку етап призупинення.

Звертається увага на те, що призупинення трудових правовідносин відбувається при відстороненні працівника від роботи. Так, відсторонення працівника від роботи не змінює і не припиняє трудові правовідносини, оскільки при недопущенні до роботи працівник не перестає бути працівником даного роботодавця, до того ж відсторонення від роботи не торкається змісту трудового договору, тобто ніяких змін його умов при відстороненні не відбувається, а отже, про відсторонення від роботи можна говорити як про тимчасове призупинення трудових правовідносин.

Обґрунтовується доцільність, де це можливо, чітко вказати строк відсторонення від роботи в статтях нормативно-правових актів, які закріплюють підстави відсторонення. Наприклад, для працівника, який перебуває в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, достатньо й одноденного відсторонення від роботи.

З метою уніфікації національного законодавства пропонується замінити в Законі України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» термін «усунення» на термін «відсторонення». Також існує доцільність в Законі України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» передбачити норму такого змісту: «Відсторонення військовослужбовця від виконання військового обов'язку є обов'язковим у разі його появи на службі в стані сп'яніння, відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони. Рішення про усунення від виконання військового обов'язку приймається прямим командиром (начальником) або безпосереднім командиром (начальником). Таке відсторонення повинно тривати до усунення його підстав».

Відзначається, що поряд із відстороненням трудові правовідносини службовців правоохоронних органів призупиняє і такий захід, як зарахування в розпорядження правоохоронного органу. Так, при зарахуванні в розпорядження правоохоронного органу трудові правовідносини не припиняються. Особа звільняється тільки із займаної посади, тобто припиняє виконувати посадові обов'язки. Водночас вона залишається на службі та продовжує отримувати грошове забезпечення за останньою основною штатною посадою. Особа, зарахована в

розпорядження правоохоронного органу, може бути згодом призначена як на ту ж саму посаду, так і на іншу.

У підрозділі 3.4. «Припинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів» досліджуються особливості припинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Підкреслюється 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; суддів – Конституцією України; службовців інших правоохоронних органів – спеціальними нормативно-правовими актами.

Обґрунтовується доцільність передбачення в Законі України «Про правоохоронну службу України», який пропонується розробити, статті з назвою «Підстави припинення правоохоронної служби» та наступним змістом: «Правоохоронна служба припиняється за підставами, передбаченими Кодексом законів про працю України, а також у разі:

- 1) порушення правил прийняття на службу;
- 2) недотримання службовцем обмежень та порушення заборон, пов'язаних із проходженням правоохоронної служби;
- 3) досягнення службовцем граничного віку перебування на правоохоронній службі;
- 4) порушення службовцем Присяги;
- 5) скоєння службовцем вчинку, який порочить його як службовця правоохоронного органу або дискредитує орган, в якому він працює;
- 6) припинення службовцем громадянства України;
- 7) неподання або подання службовцем неправдивих відомостей про доходи та зобов'язання фінансового характеру щодо себе та членів своєї сім'ї, а також відомостей про належні йому та членам його сім'ї нерухоме та цінне рухоме майно, вклади у банках і цінні папери;
- 8) визнання службовця недієздатним або обмежено дієздатним рішенням суду, що набрало законної сили;
- 9) скасування рішення суду про поновлення службовця на службі;
- 10) розголошення службовцем державної таємниці, іншої охоронюваної законом таємниці та службової інформації, що стали відомими службовцю у зв'язку з виконанням ним посадових обов'язків;
- 11) смерті службовця або визнання його в установленому порядку безвісно відсутнім чи оголошення померлим».

ВИСНОВКИ

1. Існує доцільність визнання трудового законодавства (зокрема кодифікованого трудового закону) провідною галуззю (законом) національного законодавства щодо регулювання суспільних відносин, які виникають у зв'язку з реалізацією фізичною особою конституційного права на працю, зокрема відносин у сфері проходження служби в правоохоронних органах.

2. 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, що мають як суб'єктний, так і об'єктивний характер (кваліфікація та соціальні підстави).

3. За своєю сутністю служба в правоохоронному органі є різновидом найманої праці. По-перше, вступ на службу до правоохоронного органу є результатом вільного використання громадянами права на працю. 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, який є особливим видом трудового договору. Прийняття на службу до інших правоохоронних органів здійснюється на підставі акта призначення або обрання на посаду, без укладення контракту, чому передують згода громадянина, якою він виражає 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.

4. Трудовим правовідносинам службовців правоохоронних органів притаманні всі загальні ознаки, характерні для будь-яких правовідносин, та спеціальні ознаки, характерні для трудових правовідносин. 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.

5. Службовець правоохоронного органу як сторона досліджуваних трудових правовідносин володіє спеціальною правосуб'єктністю. Пропонується поділ вимог до спеціальної правосуб'єктності на загальні, які встановлені для кандидатів на службу у всі без виключення

правоохоронні органи, та спеціальні, які встановлені для кандидатів на службу в окремі правоохоронні органи.

6. Правоохоронний орган є іншою стороною досліджуваних трудових правовідносин. Він 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.

7. Виходячи з того, що об'єкт правовідношення тісно пов'язаний з інтересом уповноваженої сторони, тобто об'єктами можуть бути різноманітні предмети, що мають цінність для суб'єкта правовідношення, основними об'єктами досліджуваних трудових правовідносин є заробітна плата (грошове забезпечення) та результат праці, який є об'єктом трудових правовідносин тільки внаслідок нерозривності з живою працею.

8. Акти призначення на посаду та акти обрання на посаду мають значення самостійних підстав виникнення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Так, зміст трудових правовідносин службовців правоохоронних органів визначається заздалегідь у нормативному порядку. 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.

9. Є недоцільним широке використання контракту як підстави виникнення трудових правовідносин зі службовцями правоохоронних органів. Контракт, з огляду на його строковий характер, не забезпечує такої найважливішої гарантії права людини на працю, як стабільність умов трудового договору, оскільки навіть не допускає можливості його перетворення у трудовий договір на невизначений строк. Також сучасна практика застосування контрактів у правоохоронних органах свідчить про те, що, окрім строкових трудових правовідносин, вони додатково більше нічого не встановлюють.

10. Контракти доцільно використовувати за умови можливості встановлення ними більш високого рівня грошового забезпечення, вирішення соціально-побутових проблем у таких випадках: а) при продовженні трудових правовідносин зі службовцями, які мають високі показники в роботі та досягли граничного віку перебування на службі; б) у так званих «елітних» підрозділах правоохоронних органів («Альфа», «Беркут», «Сокіл» тощо).

11. 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.

12. Ротація кадрів правоохоронних органів – 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.

13. Відсторонення від роботи – це тимчасове недопущення працівника до виконання трудових обов'язків за підставами, передбаченими у законі, з метою недопущення негативних наслідків.

14. Зарахування у розпорядження правоохоронного органу – це тимчасове звільнення із займаної посади із залишенням на службі в правоохоронному органі та оплатою праці за останньою основною штатною посадою, яке здійснюється при проведенні організаційно-штатних заходів.

15. Відставка службовців правоохоронних органів – це почесне припинення трудових правовідносин за ініціативою службовця або незалежно від його волі, яке надає певні переваги порівняно з іншими підставами припинення трудових правовідносин.

16. Існує доцільність з метою підвищення рівня правового та соціального захисту службовців правоохоронних органів дозволити створювати у всіх правоохоронних органах професійні спілки. Крім цього, необхідно де це можливо, виходячи з умов і характеру правоохоронної служби, надати таким професійним спілкам повноваження, встановлені загальним трудовим законодавством.

17. Доцільно внести наступні зміни до проекту Трудового кодексу України:

- викласти ч. 2 ст. 1 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»;

- викласти ст. 2 в такій редакції: «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 діалогу;
- вирішення трудових спорів;
- нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;
- обов'язкового соціального страхування у випадках, передбачених законами»;

– викласти п. 2 ч. 1 ст. 3 в наступній редакції: «заборона примусової або обов'язкової праці»; п. 10 ч. 1 ст. 3 – «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»; доповнити ст. 3 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»;

– викласти ч. 1 ст. 38 в наступній редакції: «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».

18. Існує необхідність розроблення та прийняття Закону 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. «Атестація службовців», розд. 8. «Припинення правоохоронної служби», розд. 9. «Робочий час та час відпочинку», розд. 10. «Оплата праці службовців», розд. 11. «Трудова дисципліна», розд. 12. «Соціально-правовий захист службовців», розд. 13. «Трудові спори», розд. 14. «Державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства України про правоохоронну службу», розд. 15. «Фінансування правоохоронної служби».

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Монографія

1. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія / К. Ю. Мельник. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2009. – 360 с.

Наукові статті у фахових виданнях

2. Мельник К. Ю. Місце трудових відносин працівників органів внутрішніх справ в предметі трудового права / К. Ю. Мельник // Право і безпека. – 2004. – № 3'3. – С. 123–125.

3. Мельник К. Ю. До проблеми вдосконалення відомчого законодавства / К. Ю. Мельник // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2004. – Вип. 26. – С. 87–92.

4. Мельник К. Ю. Основні фактори, що впливають на ефективність виконання працівниками органів внутрішніх справ своїх посадових обов'язків / К. Ю. Мельник // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2005. – Вип. 29. – С. 275–281.

5. Мельник К. Ю. Обмеження прав особистості як наслідок володіння спеціальним правовим статусом / К. Ю. Мельник // Право і безпека. – 2005. – № 4'3. – С. 123–127.

6. Мельник К. Ю. Щодо доцільності застосування контракту в органах внутрішніх справ України / К. Ю. Мельник // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2008. – Вип. 43. – С. 308–313.

7. Мельник К. Ю. Проблеми оплати праці в органах внутрішніх справ / К. Ю. Мельник // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2009. – Вип. 44. – С. 197–203.

8. Мельник К. Ю. Відставка службовців правоохоронних органів / К. Ю. Мельник // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2009. – Вип. 45. – С. 202–207.

9. Мельник К. Ю. Підстави припинення трудових правовідносин із суддями / К. Ю. Мельник // Право і безпека. – 2009. – № 3. – С. 74–77.

10. Мельник К. Ю. Єдність та диференціація норм трудового права / К. Ю. Мельник // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Карабіна. Серія Право. – 2009. – Вип. 6. – С. 274–278.

11. Мельник К. Ю. Проблеми законодавчого закріплення поняття «правоохоронні органи» / К. Ю. Мельник // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2009. – Вип. 46. – С. 139–146.

12. Мельник К. Ю. До визначення поняття та підстав диференціації норм трудового права / К. Ю. Мельник // Право і безпека. – 2009. – № 4. – С. 135–138.
13. Мельник К. Ю. До проблеми вимог, що пред'являються до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ / К. Ю. Мельник // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2009. – Вип. 47. – С. 269–276.
14. Мельник К. Ю. Проблеми визначення системи правоохоронних органів / К. Ю. Мельник // Право і безпека. – 2009. – № 5. – С. 154–158.
15. Мельник К. Ю. Правоохоронні органи: питання теорії / К. Ю. Мельник // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 15. – С. 77–85.
16. Мельник К. Ю. Щодо спеціальної трудової правосуб'єктності прокурорсько-слідчих працівників / К. Ю. Мельник // Південноукраїнський правничий часопис. – 2010. – № 1. – С. 122–124.
17. Мельник К. Ю. Атестація службовців правоохоронних органів / К. Ю. Мельник // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 243–249.
18. Мельник К. Ю. До питання трудової правосуб'єктності працівників / К. Ю. Мельник // Підприємництво, господарство і право. – 2010. – № 1. – С. 112–115.
19. Мельник К. Ю. Конкурсний відбір до правоохоронних органів / К. Ю. Мельник // Право і безпека. – 2010. – № 1. – С. 115–120.
20. Мельник К. Ю. Спеціальна трудова правосуб'єктність професійних суддів / К. Ю. Мельник // Підприємництво, господарство і право. – 2010. – № 2 – С. 158–161.
21. Мельник К. Ю. Щодо розуміння єдності трудового права / К. Ю. Мельник // Юридична Україна. – 2010. – № 3. – С. 79–83.
22. Мельник К. Ю. Випробування при прийнятті на службу до правоохоронних органів / К. Ю. Мельник // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2010. – Вип. 48. – С. 275–280.
23. Мельник К. Ю. Юридичний зміст трудових правовідносин службовців правоохоронних органів / К. Ю. Мельник // Підприємництво, господарство і право. – 2010. – № 3 – С. 52–56.
24. Мельник К. Ю. Правоохоронні органи як роботодавці / К. Ю. Мельник // Юридична Україна. – 2010. – № 4. – С. 84–90.
25. Мельник К. Ю. Ротація кадрів правоохоронних органів / К. Ю. Мельник // Право і безпека. – 2010. – № 2. – С. 154–157.
26. Мельник К. Ю. Поняття та ознаки трудових правовідносин службовців правоохоронних органів / К. Ю. Мельник // Підприємництво, господарство і право. – 2010. – № 4. – С. 74–77.

27. Мельник К. Ю. Правоохоронні органи як система / К. Ю. Мельник // Юридична Україна. – 2010. – № 7. – С. 114–119.

Навчальні посібники, науково-практичні коментарі

28. Організаційно-правові засади професійної підготовки персоналу органів внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. / В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник та ін. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 212 с. (розд. 5).

29. Венедіктов В. С. Основи трудового права України : навч. посіб. / В. С. Венедіктов, К. Ю. Мельник. – Х. : Консум, 2005. – 170 с. (розділи 2, 4, 5, 7, 9, 12, 13).

30. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) : наук.-практ. посіб. / В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник та ін. – Х.-К., 2006. – 680 с. (розділи 1 та 2 Особливої частини).

31. Охорона праці: збірник актів *acquis communautaire* : наук.-практ. посіб. / В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник та ін. – Х.-К., 2006. – 718 с.

32. Училище професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ України: наук.-практ. посіб. / А. Є. Голубов, М. І. Іншин, О. М. Музичук, К. Ю. Мельник та ін. – Х. : Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2007. – 293 с. (розд. 5).

33. Митний Кодекс України : науково-практичний коментар / А. Т. Комзюк, О. О. Погрібний, Р. А. Калюжний, К. Ю. Мельник та ін. – К. : Правова єдність, 2008. – 757 с. (гл. 52).

34. Кодекс законів про працю України: науково-практичний коментар / О. О. Погрібний, М. І. Іншин, І. М. Шопіна, К. Ю. Мельник та ін. – К. : Правова єдність, 2008. – 456 с. (гл. VI статті 85–92, гл. VIII статті 118–119).

35. Порядок проходження служби в органах внутрішніх справ : навч. посіб. / М. І. Іншин, О. М. Музичук, К. Ю. Мельник та ін. – Х. : Титул, 2009. – 272 с. (розділи 8, 11, 13).

36. Збірник наукових праць науково-дослідної лабораторії з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ за 2007–2009 роки. – Т. 1: Проекти нормативно-правових актів / за заг. ред. А. Т. Комзюка, М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Х. : Основа, 2010. – 250 с. (стор. 28–47, 60–66, 96–178, 237–242).

37. Збірник наукових праць науково-дослідної лабораторії з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів

навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ за 2007–2009 роки. – Т. 2: Практичні рекомендації / за заг. ред. А. Т. Комзюка, М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Х. : Основа, 2010. – 300 с. (стор.165–168, 200–205, 296–300).

38. Збірник наукових праць науково-дослідної лабораторії з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ за 2007–2009 роки. – Т. 3: Експертиза проектів нормативно-правових актів / за заг. ред. А. Т. Комзюка, М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Х. : ОН, 2010. – 356 с. (стор.138–144, 156–159, 181–183, 211–217, 222–228, 273–276, 322–325, 350–355).

39. Законодавче забезпечення правоохоронної діяльності органів внутрішніх справ України : навч. посіб. / за заг. ред. А. Т. Комзюка, М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Х. : ОН, 2010. – 174 с. (глави 4, 5).

Тези доповідей

40. Мельник К. Ю. Місце та роль міліцейських профспілок в системі захисту прав, свобод та законних інтересів працівників міліції / К. Ю. Мельник // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – С. 157–161.

41. Мельник К. Ю. Шляхи удосконалення нормативно-правового забезпечення правового захисту працівників органів внутрішніх справ / К. Ю. Мельник // Нормативно-правове забезпечення проходження служби в органах внутрішніх справ України. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 140–143.

42. Мельник К. Ю. Проблеми соціально-правового захисту працівників органів внутрішніх справ під час проходження початкової підготовки / К. Ю. Мельник // Система початкової професійної підготовки персоналу ОВС України: стан та перспективи. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 102–106.

43. Мельник К. Ю. Сучасні проблеми нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників органів внутрішніх справ / К. Ю. Мельник // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 75–80.

44. Мельник К. Ю. До питання правових обмежень в демократичній державі / К. Ю. Мельник // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах. – Х. : Укр. асоц. фахівців труд. права, 2005. – С. 51–56.

45. Мельник К. Ю. Тривалість робочого часу та часу відпочинку: європейські стандарти та національні норми / К. Ю. Мельник // Трудове право України в контексті європейської інтеграції. – Х. : Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 29–36

46. Мельник К. Ю. Право на страйк і працівники органів внутрішніх справ / К. Ю. Мельник // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин. – Чернігів, 2007. – С. 293–296.

47. Мельник К. Ю. До питання встановлення спеціального режиму оплати праці та соціального захисту працівників органів внутрішніх справ, які здійснюють охорону та конвоювання хворих на туберкульоз / К. Ю. Мельник // Актуальні проблеми роботи з персоналом у правоохоронних органах. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2008. – С. 47–49.

48. Мельник К. Ю. Проект Трудового кодексу України: шляхи удосконалення / К. Ю. Мельник // Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку. – Суми : Сум. філія Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2009. – С. 162–165.

49. Мельник К. Ю. Оплата праці осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ / К. Ю. Мельник // Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудова відносин в Україні. – Х. : Укр. асоц. фахівців труд. права, 2009. – С. 231–233.

50. Мельник К. Ю. До питання нової кодифікації трудового законодавства / К. Ю. Мельник // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення. – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. – С. 248–250.

51. Мельник К. Ю. Напрямки вдосконалення національного законодавства у сфері правоохоронної служби / К. Ю. Мельник // Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку. – Суми : Сум. філія Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2010. – С. 509–513.

АНОТАЦІЯ

Мельник К. Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2011.

Дисертацію присвячено проблемам трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Аналізується сфера дії трудового права та формулюються пропозиції з її розширення. Розглядаються

проблеми єдності та диференціації трудового права. Даються авторські визначення понять «трудові правовідносини службовців правоохоронних органів», «єдність трудового права», «диференціація трудового права», «правоохоронні органи», «конкурс у трудовому праві»; «зміна трудового договору», «зміна трудового правовідношення», «відсторонення від роботи», «відставка службовців правоохоронних органів» тощо. Визначається коло органів, які входять у систему правоохоронних органів. Виокремлюються особливості трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Вивчається закордонний досвід правового регулювання правоохоронної служби. З'ясовується сучасний стан правового регулювання виникнення, зміни, призупинення та припинення трудових відносин службовців правоохоронних органів України. Надаються пропозиції з удосконалення проекту Трудового кодексу України щодо завдань трудового законодавства, принципів правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, посилення значення Трудового кодексу в системі трудового законодавства, підстав виникнення трудових правовідносин тощо. З метою уніфікації національного законодавства з питань правоохоронної служби запропоновано розробити Закон України «Про правоохоронну службу України». Розроблена структура цього Закону та зміст окремих статей.

Ключові слова: трудові правовідносини, службовець, роботодавець, правоохоронні органи, єдність, диференціація, контракт, атестація, ротація.

АННОТАЦІЯ

Мельник К. Ю. Трудовые правоотношения служащих правоохранительных органов. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2011.

Диссертация посвящена проблемам трудовых правоотношений служащих правоохранительных органов. Анализируется сфера действия трудового права и формулируются предложения по ее расширению. Рассматриваются проблемы единства и дифференциации трудового права. В частности наряду с объективной и субъективной дифференциацией норм трудового права выделяется третья группа – субъектно-объективная, к которой следует отнести те основания, которые имеют как

субъективный, так и объективный характер. Прежде всего, это квалификация и социальные основания.

В диссертации даются авторские определения понятий «трудовые правоотношения служащих правоохранительных органов», «единство трудового права», «дифференциация трудового права», «правоохранительные органы», «конкурс в трудовом праве»; «изменение трудового договора», «изменение трудового правоотношения», «отстранение от работы», «отставка служащих правоохранительных органов» и др. Определяется круг органов, которые входят в систему правоохранительных органов. Это суд, прокуратура, органы внутренних дел, Служба безопасности Украины, Государственная пограничная служба Украины, Управление государственной охраны Украины.

Обосновывается, что в сущности служба в правоохранительном органе является наемным трудом. Во-первых, поступление на службу в правоохранительный орган является результатом свободного использования гражданами права на труд. Во-вторых, граждане Украины при принятии на службу в отдельные правоохранительные органы (Служба безопасности Украины, Государственная пограничная служба Украины, Управление государственной охраны Украины) заключают контракт, являющийся особым видом трудового договора. Принятие на службу в другие правоохранительные органы осуществляется на основании акта назначения или избрания на должность без заключения контракта. Однако для отнесения к сфере трудового права не имеет принципиального значения тот факт, что принятие на службу осуществляется на основании акта назначения или избрания на должность, а не заключения трудового договора, как для работников предприятий. Главным является то, что акту назначения или избрания на должность предшествует согласие гражданина, которым он выразил свое положительное отношение к такому назначению или избранию. В-третьих, службе в правоохранительных органах присущ несамостоятельный характер, поскольку вступление на службу имеет своим следствием подчинение служащего власти работодателя. Служащий входит в состав персонала определенного правоохранительного органа, действует не в собственных интересах, а в интересах правоохранительного органа, содействуя достижению целей и выполнению задач, поставленных перед последним. Работа в правоохранительном органе подчиняется определенному распорядку и оплачивается из средств этого органа по установленным нормам.

Выделяются особенности трудовых правоотношений служащих правоохранительных органов, а именно: большая степень участия государства в их регулировании по сравнению с участием в

регулировании трудовых отношений иных категорий работающих; существование ограничений и запретов, связанных с прохождением службы; наличие дополнительных гарантий осуществления должностных обязанностей; ограниченная возможность применения индивидуального договорного регулирования этих трудовых отношений.

Предлагаются рекомендации по усовершенствованию проекта Трудового кодекса Украины относительно задач трудового законодательства, принципов правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, усиления значения Трудового кодекса в системе трудового законодательства, оснований возникновения трудовых правоотношений и т.п. С целью унификации национального законодательства по вопросам правоохранительной службы предложено разработать Закон Украины «О правоохранительной службе Украины». Разработана структура этого Закона и содержание отдельных статей.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, служащий, работодатель, правоохранительные органы, единство, дифференциация, контракт, аттестация, ротация.

SUMMARY

Melnyk K. Y. Labour Relations of Law Enforcement Officers. – *Manuscript.*

Thesis for a candidate's degree by specialty 12.00.05 – labour law; law of social welfare. – National University "Odessa Law Academy", Odessa, 2011.

The thesis is devoted to the problems of law enforcement officers' labour relations. The sphere of labour law action is analyzed and offers on its broadening are made. The problems of unity and differentiation of labour law are considered. Such definitions as "law enforcement officers' labour relations", "unity of labour law", "differentiation of labour law", "law enforcement agencies", "contest of labour law", "change of labour contract", "change of legal labour relation", "removal from work", "law enforcement officers' resignation" and so on are determined by the author. The range of agencies that belongs to law enforcement agencies' system is determined. Peculiarities of law enforcement officers' labour relations are marked out. Foreign experience of law enforcement service is studied. Modern state of legal regulation of formation, change, suspension and cessation of Ukrainian law enforcement officers' labour relations is cleared. Offers on improving the draft of Labour Code of Ukraine concerning tasks of labour legislation, principles of legal regulation of labour and connected with them relations, enhancement of Labour Code meaning in the system of labour legislation,

founding for formation of labour relations and so on are made. In order to unify national legislation on law enforcement service problems it is offered to elaborate the Law of Ukraine "On Law Enforcement Service of Ukraine". The structure of this Law and content of separate articles are elaborated.

Key words: labour legal relations, official, employer, law enforcement agencies, unity, differentiation, contract, qualifying evaluation, rotation.