

УДК 349.2:347.426.6-057.36

О.В. ЛАВРІНЕНКО, канд. юрид. наук,
доц., Донецький юридичний інститут Лугансько-
го державного університету внутрішніх справ

ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ У ВИПАДКУ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ОВС, ЩО МАЮТЬ СПЕЦІАЛЬНІ ЗВАННЯ МІЛІЦІЇ УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЗАГАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ПРАКТИКИ ЗАСТОСУВАННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО СЛУЖБУ

Ключові слова: відшкодування моральної шкоди,
порушення трудових прав, працівники ОВС, тру-
дове законодавство, законодавство про службу

Із прийняттям 14.10.1992 р. Закону України “Про охорону праці” легально була встановлена можливість відшкодування моральної шкоди працівникові. Згодом, і іншими законодавчими актами була передбачена можливість відшкодування моральної шкоди, заподіяної фізичним чи юридичним особам: зокрема, ст.49 Закону України “Про інформацію”, ст.24 Закону України “Про захист прав споживачів”, ст.173-1 Кодексу законів про працю України (далі – *КЗпП України*), а з 24.12.1999 р. – ст.237-1 КЗпП України; ст.44 Закону України “Про авторське право і суміжні права”, ст.10 Декрету Кабінету Міністрів України (далі – *КМУ*) “Про режим іноземного інвестування”, ст.17 Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”, ст.3 Закону України

“Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суди”. Суттєві зміни в регулюванні питань відшкодування моральної шкоди, свого часу, були внесені й до Цивільного кодексу України (далі – *ЦК України*) від 18.07.1963 р. Законом України від 06.05.1993 р. “Про внесення змін і доповнень до положень законодавчих актів України, що стосуються захисту честі, гідності та ділової репутації громадян і організацій”, а також ЦК України був доповнений окремою ст.440-1, яка передбачала, що моральна (немайнова) шкода, заподіяна громадянину або організації діями іншої особи, яка порушила їх законні права, відшкодовується особою, яка заподіяла шкоду, якщо вона не доведе, що моральна шкода заподіяна не з її вини.

Стаття 3 Конституції України від 28.06.1996 р. проголосила, що людина, її життя і здоров’я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Пріоритетність прав і свобод людини і громадянина виражені в ряді конституційних норм. Зокрема, за ст.56 Конституції України кожен має право на відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування матеріальної та моральної шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень.

Після прийняття 16.01.2003 року нового Цивільного кодексу України [1], законодавцем у ст.23 “Відшкодування моральної шкоди” було також закріплене право особи на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав. За цим Кодексом моральна шкода полягає: у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала в зв’язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров’я; у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала в зв’язку із протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім’ї чи близьких родичів; у душевних страж-

даннях, яких фізична особа зазнала в зв'язку зі знищенням чи пошкодженням її майна; у приниженні честі, гідності, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи й відшкодовується грішми, іншим майном або в інший спосіб. Розмір грошового відшкодування моральної шкоди, за законом, визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. При визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності й справедливості. Чинним ЦК України передбачено також, що моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, яка підлягає відшкодуванню, та не пов'язана з розміром цього відшкодування, та – одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом.

Крім цього, ст.11 ЦК України від 16.01.2003 р. передбачено, що підставою виникнення цивільних прав та обов'язків, зокрема, є завдання як майнової (матеріальної), так і моральної шкоди, а ст.13 Кодексу встановила, що кожна особа має право звернутися до суду за захистом свого особистого немайнового або майнового права та інтересу. Способами захисту цивільних прав та інтересів може бути, зокрема, – відшкодування моральної (немайнової) шкоди [2, с.275].

Таким чином, можна констатувати, що із часу появи перших законів продовжується процес формування й удосконалення вітчизняної системи законодавства про відшкодування моральної шкоди, а також спостерігається, що є, на мою думку, цілком обґрунтованим, тенденція розширення сфери його застосування.

Разом із тим, передбачені ст.56 Конституції України – право особи на відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування моральної шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльніс-

тю органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень та ст.23 ЦК України – право особи на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав, – не поширюються на випадки виникнення трудових спорів працівників, оскільки в таких випадках розбіжності між сторонами впливають з укладеного трудового договору (контракту). А тому обов'язок по відшкодуванню моральної шкоди, заподіяної в сфері трудових відносин або відносин, що тісно пов'язані з ними, – настає лише у випадках, передбачених ст.237-1 КЗпП України, тобто в разі, якщо порушення законних прав працівника призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя, або, коли це передбачено іншими спеціальними нормами (приміром, ст.ст.28, 34 Закону України від 23.09.1999 р. “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” [3]).

Проблема, що ґрунтовно досліджується вченими на рівні дисертаційних [4-8], монографічних досліджень [9, с.177, 184, 191, 201-208, 249; 10, с.266-293; 11-15; 16, с.121-147], численних наукових статей [17; 18, с.214-217; 19, с.16-18; 20, с.97-105; 21; 22, с.21-25; 23, с.193-208; 24, с.31-36; 25, с.42-46; 26, с.106-109; 27], практиків [28-29] полягає в “розпорошеності по різних інформаційних джерелах нормативної бази” [30, с.4] визначенні як власне дефініції поняття “моральна шкода”, так й у правильному тлумаченні його змісту, адже ця категорія за своєю природою є оціночною [31; 32, с.46; 33, с.63; 34, с.18; 35, с.80], методики визначення розміру останньої [36, с.45-47]. А тому, природно, що практика застосування положень законодавства про відшкодування моральної шкоди в сфері суспільно-трудова та тісно пов'язаних із ними відносин залишається суперечливою [37-38], а інколи – свідчить, що окремими керівниками

органів, підрозділів ОВС [39, с.114-116], судами не завжди належно й у повному обсязі застосовуються відповідні норми в рамках “процедурно-трудова відносин” [40, с.133], неповно з’ясовуються наявність підстав для відшкодування моральної шкоди, недостатньо обґрунтовують її розмір, допускають порушення процесуальних норм. Особливо виразно це явище, на жаль, спостерігається при аналізі існуючої судової практики [41-46] у царині застосування законодавства про відшкодування моральної шкоди, яка завдана атестованому персоналу ОВС, у зв’язку з порушенням, зокрема, їх конституційних прав (на працю, на відпочинок, своєчасне отримання зарплати (грошового забезпечення)).

Так, приміром, Ленінський районний суд м. Кіровограда своїми рішеннями: від 11.05.2005 р. у справі № 1238/05 за позовом Ш. до УМВС України в Кіровоградській області про стягнення матеріальної та моральної школи, спричиненої невикплатою заборгованості по грошовому утриманню; від 27.05.2005 р. у справі № 1560/05 за позовом Ю. до УМВС України в Кіровоградській області про стягнення розрахункових сум, невикплатених при звільненні, та стягненні моральної шкоди та від 19.05.2005 р. у справі № 2-1192/05 за позовом Л. до УМВС України в Кіровоградській області про визнання неправомірними дій керівництва УМВС України в області, стягнення матеріальної й моральної шкоди, заподіяної невикплатою заборгованості по грошовому забезпеченню та неналежною оплатою праці, – на нашу думку, необґрунтовано відмовив у задоволенні вимог позивачів у частині відшкодування їм моральної шкоди, заподіяної порушенням законодавства про порядок та умови проходження служби в ОВС України.

Розглянемо більш докладніше аргументи, що були покладені судом в основу прийняття вказаних рішень, на прикладі однієї зі справ, яка є типовою в царині правозастосовчої практики. Так, позивач Л. у період з 19.08.1993 р. по 08.02.2005 р. перебував на службі в ОВС: у період з 1997 р. по 2005 р.

працював у слідчому відділі Бобринецького РВ УМВС України в Кіровоградській області, у тому числі й на посаді начальника слідчого відділення райвідділу. Згідно наказу № 35 від 08.02.2005 р. – був звільнений з ОВС за пп.“ж”) (за власним бажанням) п.64 розділу VII Положення про проходження служби. Звільнений зі служби Л. звернувся з позовом до УМВС у Кіровоградській області про визнання неправомірними дій керівництва УМВС України в області, стягнення матеріальної й моральної шкоди, заподіяної невикплатою заборгованості по грошовому забезпеченню та неналежною оплатою праці.

Відповідач - УМВС - позов визнав частково. Суд своїм рішенням від 19.05.2005 р. у справі № 2-1192/05 за позовом Л. до УМВС України в Кіровоградській області – повністю відмовив позивачеві у задоволенні його вимог щодо відшкодування моральної шкоди, спричиненої порушенням установлених норм виплати грошового забезпечення, компенсацій та їх розмірів і строків виплати; аналогічне рішення, по апеляційній скарзі позивача Л., ухвалив і Апеляційний суд Кіровоградської області (рішення № 22а-2357 від 30.08.2005 р.).

За рішенням суду у справі, у цій частині, видно, що суд керувався наступним: *“...моральна шкода... задоволенню не підлягає, оскільки виплата такої передбачається у відповідності до Постанови Пленуму ВСУ за умови, якщо така передбачена спеціальним законодавством та за наявності вини заподіявача. Наразі правовідносини між позивачем та відповідачем регулюються ЗУ “Про міліцію”, яким не передбачено виплату моральної шкоди...”*

Видається, що позиція суду, у цій частині, не є обґрунтованою, зважаючи на наступні обставини.

1. Щодо позиції суду у справі Л. про те, що виплата моральної шкоди передбачається *“...у відповідності до постанови Пленуму Верховного Суду України”*, то слід зазначити, що погоджуючись в цілому з вагомим значенням роз’яснень Пленуму Верховного Суду України у процесі “уніфікації” правозастосовчої

практики [47, с.43-52; 48, с.59; 49, с.82-83], які інколи справедливо розглядаються окремими дослідниками як засіб усунення прогалин у трудовому праві [50, с.62], водночас існують випадки, коли в практику роботи судів “спускаються” роз’яснення, із чинністю яких узагалі важко погодитися, оскільки їх “поява” суперечить закону. Так, у Роз’ясненні Верховного Суду України від 23.03.1998 р. № 1-5/82 за підписом Заступника Голови Верховної Суду України зазначалося, що “...окремі суди задовольняють вимоги осіб рядового, начальницького складу МВС..., звільнених з органів МВС, про виплату на підставі норм КЗпП України вихідної допомоги і середньої заробітної плати на період працевлаштування, а також на відшкодування шкоди на підставі Закону України “Про охорону праці” і Правил відшкодування власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров’я, пов’язаним з виконанням ним трудових обов’язків, а не відповідно до умов державного обов’язкового особистого страхування даної категорії працівників. Прошу ще раз звернути увагу судів на те, що проходження служби рядового і начальницького складу органів МВС України регулюється не Кодексом законів про працю України, а законодавством про ці органи, у тому числі Законом України “Про міліцію”, Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС України, Дисциплінарним статутом ОВС України, Постановою Кабінету Міністрів України “Про порядок обчислення вислуги років, призначення пенсій та грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам рядового та начальницького складу ОВС та членам їхніх сімей”, Положенням про порядок і умови державного обов’язкового особистого страхування осіб рядового, начальницького та вільнонайманого складу органів і підрозділів внутрішніх справ України. Виходячи із цього питання про компенсаційні виплати при звільненні з органів МВС вирішуються не на підставі ст.ст.44, 49-2 Кодексу законів про працю...”, але це, на моє переконання повністю суперечить приписам ст.ст.38, 40, 45 Закону України від 15.12.1992 р. “Про судочинства України”, де вказано, що право давати керівні роз’яснення судам у питаннях застосування законодавства входить до виключної компетенції Пленуму Верховного Суду України, а не окремих посадових осіб Верховного Суду України! Й до того ж, – у зазначених статтях Закону йдеться, вочевидь, не про можливість прийняття Верховним Судом “норми права”, яка регулює відповідні суспільні відносини (саме на такій позиції ґрунтується рішення суду у справі Л.), а про – “право давати керівні роз’яснення судам”, тобто – здійснювати тлумачення вже існуючих у законодавстві норм¹. А відтак, – суд мав, у своєму

з огляду на це, вважаємо, що й роз’яснення, яке наведене у абзаці 2 п.2 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13 “Про практику застосування судами законодавства про оплату праці”, що “...передбачені законодавством про працю норми її оплати і порядок вирішення спорів про останню не поширюється на військовослужбовців та прирівняних до них осіб (рядовий і начальницький склад органів внутрішніх справ тощо)”, – є, вочевидь, перевищенням компетенції, оскільки жодним законодавчим актом України атестовані працівники ОВС України – не “прирівнювалися” до військовослужбовців, адже правове положення цих осіб, за підставами виникнення відносин та цілою низкою інших розрізняючих ознак [51, с.96; 52, с.63; 53, с.44-68; 54], – суттєво відрізняється, що аргументовано доведено в літературі 55, с.120-123; 56, с.98-105; 57, с.10; 58, с.15-26; 59, с.25-37]. Так, зокрема, на думку В. Воловика, який компаративно дослідив особливості правового статусу військовослужбовців і атестованих працівників ОВС, – є “підстави віднести суспільні відносини, пов’язані із застосуванням праці військовослужбовців, до предмета адміністративного права, оскільки при цьому має місце високий ступінь їх особистої залежності по службі, і відповідні трудові відносини виникають між цими військовослужбовцями та державою в цілому, а не конкретною державною установою, а суспільні відносини, пов’язані із застосуванням праці співробітників ОВС – до предмета трудового права, оскільки при цьому має місце невисокий ступінь їх особистої залежності по службі, а їх трудові відносини виникають між конкретним органом внут-

¹ З огляду на це, вважаємо, що й роз’яснення, яке наведене у абзаці 2 п.2 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13 “Про практику застосування судами законодавства про оплату праці”, що “...передбачені законодавством про працю норми її оплати і порядок вирішення спорів про останню не поширюється на військовослужбовців та прирівняних до них осіб (рядовий і начальницький склад органів внутрішніх справ тощо)”, – є, вочевидь, перевищенням компетенції, оскільки жодним законодавчим актом України атестовані працівники ОВС України – не “прирівнювалися” до військовослужбовців, адже правове положення цих осіб, за підставами виникнення відносин та цілою низкою інших розрізняючих ознак [51, с.96; 52, с.63; 53, с.44-68; 54], – суттєво відрізняється, що аргументовано доведено в літературі 55, с.120-123; 56, с.98-105; 57, с.10; 58, с.15-26; 59, с.25-37]. Так, зокрема, на думку В. Воловика, який компаративно дослідив особливості правового статусу військовослужбовців і атестованих працівників ОВС, – є “підстави віднести суспільні відносини, пов’язані із застосуванням праці військовослужбовців, до предмета адміністративного права, оскільки при цьому має місце високий ступінь їх особистої залежності по службі, і відповідні трудові відносини виникають між цими військовослужбовцями та державою в цілому, а не конкретною державною установою, а суспільні відносини, пов’язані із застосуванням праці співробітників ОВС – до предмета трудового права, оскільки при цьому має місце невисокий ступінь їх особистої залежності по службі, а їх трудові відносини виникають між конкретним органом внут-

рішенні, посилається не “абстрактно” на незрозуміло яку “Постанову Пленуму ВСУ”, а на конкретну норму відповідного нормативно-правового акту.

2. Із приводу твердження суду, що *“...правовідносини між позивачем та відповідачем регулюються ЗУ “Про міліцію”, яким не передбачено виплату моральної шкоди...”*, то не можна повністю погодитися з цим, адже правовідносини щодо порядку та умов проходження служби хоча й регулюються Законом України “Про міліцію”, але не тільки винятково цим Законом, що, власне, витікає з його ж змісту. Так, у ст.18 Закону “Про міліцію”, указано, що “порядок та умови проходження служби в міліції регламентуються Положенням про проходження служби особовим складом органів внутрішніх справ, затверджуваним Кабінетом Міністрів України”. У свою чергу, у численних пунктах Положення про проходження служби (зокрема, пп.10, 12, 15-18, 20, 21) робиться посилання не безпосередньо на кореспондуючий йому нормативно-правовий акт – Закон “Про міліцію”, а взагалі на – “законодавство”. Доцільно пригадати, що, свого часу, Конституційний Суд України вже дав офіційне казуальне тлумачення терміна “законодавство” і вказав,

рішних справ, а не з державою в цілому [51, с.96-98]. Такий висновок видається повністю обґрунтованим. Слушно пише й відома дослідниця Н.Б. Болотіна: “Не поширюється трудове законодавство на проходження служби військовослужбовцями. Їх трудові відносини регулюються Статутами внутрішньої служби Збройних Сил України, стройовим статутом, статутом гарнізонної та вартової служби, Дисциплінарним статутом ЗС України, а також Положенням про матеріальну відповідальність військовослужбовців за шкоду, заподіяну державі... Однак соціальні гарантії мають дотримуватися і стосовно цих осіб. Норми Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців і членів їх сімей” від 20.12.1991 р., які регламентують права військовослужбовців щодо проходження служби, службового часу і часу відпочинку, відпустки, охорони здоров’я, соціальних гарантій прав членів сімей військовослужбовців, свідчать про те, що в основу їх покладено відповідні положення трудового законодавства. Треба вважати, що з переходом військової служби на контрактну систему, ця тенденція буде посилена” [60, с.57].

що цим терміном охоплюються: закони України, діючі міжнародні договори України, згода на обов’язковість яких дана Верховною Радою України, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень і відповідно до Конституції і законів України [61].

До того ж, ст.4 “Правова основа діяльності міліції” прямо передбачено, що “...правовою основою діяльності міліції є: Конституція України, цей Закон, інші законодавчі акти України, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, нормативні акти Міністерства внутрішніх справ України, Загальна декларація прав людини, міжнародні правові норми, ратифіковані у встановленому порядку”, а в п.10 самого Положення про проходження служби безпосередньо закріплено, що “особи рядового і начальницького складу ОВС користуються всіма соціально-економічними, політичними та особистими правами і свободами, виконують усі обов’язки громадян, передбачені Конституцією... та іншими законодавчими актами, а їх права, обов’язки і відповідальність, що випливають з умов служби, визначаються законодавством, Присягою, статутами органів внутрішніх справ і цим Положенням”.

Отже, видається, що позиція суду про те, що *“...правовідносини між позивачем та відповідачем регулюються ЗУ “Про міліцію...”* – абсолютно не виключає застосування інших актів, указаних у згаданому вище висновку Конституційного Суду України, а тому, по суті, – є некоректною.

3. Крім цього, головне, на наше переконання, при вирішенні питання про відшкодування матеріальної шкоди в справі Л. проти УМВС у Кіровоградській області, це не те, яким саме актом регулюються відносини при проходженні служби, а яка власне правова природа (галузева належність) відносин, що виникають і реалізуються при проходженні працівниками [59, с.25-37; 62, с.354-361] (саме так указано в редакції, зокрема, ст.16 Закону

“Про міліцію”, – прим. авт.) державної служби в підрозділах ОВС. А питання про систему законодавства чи окремі акти, що регламентують той, або інший сегмент суспільних відносин у царині трудової діяльності громадян, є похідним, вторинним за характером, оскільки залежить від галузевої належності, характеристики змісту службово-трудова право-відносин.

Так що ж це за відносини? На підставі чого вони виникають? Який їхній зміст? Розпочнемо з того ж Закону “Про міліцію”, де в ст.17 вказано: “На службу до міліції *приймаються на контрактній основі* громадяни...”.

Далі, у відповідності до ст.18 Закону “Про міліцію”, звернемося до Положення про проходження служби:

- пункт 3 Положення – передбачено: “На службу в органи внутрішніх справ *приймаються на добровільних засадах* особи, які досягли 18-річного віку, здатні за особистими якостями, освітою і станом здоров’я виконувати покладені на них обов’язки”;

- пункт 4 Положення – передбачено: “Рядовий і молодший начальницький склад органів внутрішніх справ комплектується *на договірних засадах* особами чоловічої статі, які пройшли дійсну військову службу, іншими особами, які перебувають у запасі Збройних Сил (крім офіцерів запасу), а в необхідних випадках і жінками. Порядок і умови *укладання договору* визначаються Міністром внутрішніх справ”.

Таким чином, у відповідь на питання: на підставі чого виникають правовідносини при проходженні служби? – маємо: “контрактну основу комплектування”, “прийняття на добровільних засадах”, “комплектуються на договірних засадах”, “порядок і умови укладання договору визначаються Міністром внутрішніх справ”. Узагальнюючи, вочевидь, є всі підстави дійти висновку, що за Законом ідеться про укладення контракту, який у Положенні про проходження служби характеризується через родові поняття “договір”, що укладається особою на “договірних”, “добровільних” засадах.

Наступне питання, яке слід з’ясувати, це – який же зміст правовідносин при проходженні державної служби атестованими працівниками ОВС? Знову аналізуємо вказану нормативно-правову базу:

Суб’єкти цих правовідносин – згідно ст.16 та численних інших статей Закону “Про міліцію” – це “працівник”, інший – орган внутрішніх справ (установа, що має статус юридичної особи) в особі вповноваженого органу – начальників органів та підрозділів, адже за п.40 Положення про проходження служби, – “...призначення на посади рядового і начальницького складу провадиться відповідними начальниками згідно з номенклатурою посад, що визначається Міністром внутрішніх справ... відповідно до його компетенції”.

Об’єктом цих правовідносин є виконання працівником “функціональних обов’язків” (зокрема, див. пп.4.6 Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України, затвердженої наказом МВС України від 22.03.2005 р. № 181) за певною посадою (див., зокрема, пп.6, 24 Положення про проходження служби), з урахуванням певних кваліфікаційних, ділових та інших вимог (див., наприклад, ст.17 Закону “Про міліцію”, пп.6, 7 Положення про проходження служби) і з підпорядкуванням вимогам внутрішнього розпорядку (п.21 Положення про проходження служби).

Зміст цих правовідносин, тобто взаємні права та обов’язки його сторін визначити й дослідити в повному обсязі, зважаючи на кількість останніх, наразі неможливо, а тому проаналізуємо, принаймні, декілька значимих (у сенсі основного) приписів Положення про проходження служби, де навіть існує окремий – II розділ, який так і називається “Права та обов’язки і відповідальність”:

- пункт 11 – передбачено: “...Прямі начальники зобов’язані дбати про безпечні умови служби підлеглих, надавати їм реальні можливості для службового, культурного й морального зростання... При цьому має враховуватися думка колективу органу внутрішніх справ, забезпечуватися гласність і соціальна

справедливість”;

- пункт 12 – передбачено: “Особи рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ одержують грошове і речове забезпечення за нормами, установленими законодавством”;

- пункт 15 – передбачено: “Особам рядового і начальницького складу дозволяється працювати за сумісництвом безпосередньо в органах внутрішніх справ відповідно до порядку та умов, передбачених законодавством про сумісництво для робітників і службовців... Особам рядового і начальницького складу забороняється займатися будь-якими видами підприємницької діяльності, а також організувати страйки та брати в них участь... Перелік підрозділів органів внутрішніх справ, працівникам яких забороняється сумісництво за окремими видами трудової діяльності, визначається Міністром внутрішніх справ”;

- пункт 16 – передбачено: “Особи рядового і начальницького складу можуть навчатися у вечірніх (змінних) середніх загальноосвітніх школах, навчальних закладах системи Міністерства внутрішніх справ..., а також на заочних і вечірніх факультетах (відділеннях) вищих навчальних закладів інших міністерств і відомств. При цьому їм надаються пільги, установлені законодавством (а це, що прикметне, – норми, що закріплені в тому числі й у ст.ст.201-220 КЗпП України, – прим. авт.) для слухачів і студентів”;

- пункт 17 – передбачено: “Вагітні жінки і матері із числа осіб рядового і начальницького складу користуються всіма правами і пільгами, установленими законодавством (ці пільги, у тому числі закріплені в ст.ст.174-186-1 КЗпП України, – прим. авт.)”;

- пункт 21 – передбачено: “Для осіб рядового і начальницького складу встановлюється 41-годинний робочий тиждень. У необхідних випадках вони несуть службу понад установлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні. Оплата праці в понадурочний, нічний час, у вихідні та святкові дні провадиться відповідно до законодавства (усі ці питання врегулюванні відповідно в

ст.ст.72, 106, 107 КЗпП України, – прим. авт.)”;

- пункт 22 – передбачено: “Особи рядового і начальницького складу для охорони своїх професійних, службово-трудова, соціально-економічних прав та інтересів можуть об’єднуватися в громадські організації, діяльність яких здійснюється згідно із законодавством (ці питання (про діяльність профспілок) урегулюванні в тому числі й ст.ст.243-252 КЗпП України, – прим. авт.)”;

- пункт 24 – передбачено: “У разі незаконного звільнення або переведення на іншу роботу особи рядового, начальницького складу органів внутрішніх справ підлягають поновленню на попередній роботі (посаді). У разі поновлення на роботі (посаді) орган, який розглядає *трудоий спір*, одночасно вирішує питання про виплату особі рядового і начальницького складу середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік”.

Корисним і цілком логічним, під час намагання визначити підставу виникнення, галузеву належність цих правовідносин є також звернення й до п.83 Правових позицій Верховного Суду України від 1998 р. Так, Верховний Суд України, після узагальнення відповідних матеріалів судової практики дійшов наступного висновку: “Вирішуючи, чи за трудовим договором працювала особа, чи виконувала роботу за цивільно-правовою угодою, суди мають урахувати, що відповідно до ст.21 КЗпП України визначальним для трудового договору є те, що особа за угодою з роботодавцем зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку роботодавця, а останній зобов’язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Підлягання внутрішньому розпорядку, зокрема, полягає в тому, що робочий час визначається не на розсуд особи, яка за угодою має виконувати роботу,

а в дні і години, визначені в роботодавця для виконання цієї роботи (наприклад, охорона приміщення в дні і години, визначені роботодавцем, з додержанням норм законодавства про працю про тривалість робочого часу). Особливістю трудового договору є також те, що оплата за виконану роботу у формі заробітної плати, проводиться регулярно, в установленні строки для її виплати. За наявності зазначених умов саме по собі не проведення відрахувань на соціальне страхування чи в пенсійний фонд не може свідчити про те, що договір не є трудовим” [63, с.52]. Уважаю, що в цих Правових позиціях Вищої судової інстанції, судженнях багатьох відомих вітчизняних [64, с.169, 238; 65, с.13] та зарубіжних [50, с.60-78; 66, с.93, 858; 67, с.16-18] дослідників виражене чітко й концентровано – основне, якими основними “критеріями”, засадами, чим саме слід керуватися судам, вирішуючи термінологічні “колізії”, неточності в системі загального й спеціального законодавства про працю, при здійсненні правосуддя.

Узагальнюючи наведені вище висновки щодо характеристики змісту правовідносин, які виникають і реалізуються при проходженні служби в ОВС України, слід зазначити, що він (зміст), вочевидь, не є притаманним цивільно-правовим відносинам за договорами підряду, авторського договору, доручення чи інших, передбачених ЦК України й пов’язаних із трудовою діяльністю, працею особи. При вступі на службу до ОВС виникають службово-трудова правовідносини [68, с.99-112; 69, с.7-11], які є двосторонніми, і уявляють собою окремий різновид юридичної форми вираження соціально-трудова відносин найманої праці. Саме трудове право має своїм предметом відносини найманої праці, що визнано в сучасній науці [70, с.48; 71, с.48], а також у юридичній практиці зарубіжних країн. Так, зокрема, на думку Р.З. Лівшиця, – “...трудова право регулює відносини несамоїсної праці; відносини між роботодавцем і працівником – це і є наймана праця, праця підлегла, несамоїсна, і навпаки, праця самоїсна, без підлягання внутрішньому

трудоваму розпорядку, праця поза колективом, праця індивідуальна трудовим правом не регулюється” [48, с.15-16]. Трудове право, – пише вітчизняна дослідниця Н.Б. Болотіна, – “не регулює працю самоїсну, працю на себе. Отже, трудова право – це сфера найманої (залежної) праці” [60, с.52].

Службово-трудова правовідношення виникає між атестованим працівником ОВС і органом внутрішніх справ (роботодавцем), за яким одна сторона (працівник), будучи включеною до складу трудового колективу [65, с.6-19] органу (підрозділу), – зобов’язана виконувати роботу певного роду – службово-трудова функцію (її професія, посада, кваліфікація), з підляганням установленим вимогам внутрішнього трудового розпорядку, а інша сторона (роботодавець), у свою чергу, – забезпечувати працівника роботою відповідно до обумовленої договором (контрактом) про службу спеціальністю, кваліфікацією або посадою, своєчасно й у встановлених розмірах оплачувати його працю, створювати умови праці, які необхідні для виконання цієї роботи й передбачені чинним загальним та спеціальним законодавством про порядок і умови проходження державної служби в ОВС, договором (контрактом) про службу та угодою цих сторін.

4. Особливо слід звернути увагу на те, що в змісті Положення про проходження служби, яке, згідно ст.18 Закону України “Про міліцію”, регламентує порядок та умови проходження служби в ОВС, – фактично легально закріплені чіткі юридичні конструкції та прямі нормативні вказівки, які, крім зазначеного вище, безпосередньо й однозначно вказують на трудо-правову галузеву належність (правову природу) відносин, що виникають і реалізуються при проходженні державної служби в ОВС, а саме:

- пункт 15 – передбачено: “Особам рядового і начальницького складу дозволяється *працювати за сумісництвом* безпосередньо в органах внутрішніх справ відповідно до порядку та умов, передбачених законодавством про сумісництво для робітників і службовців...

Особам рядового і начальницького складу забороняється займатися будь-якими видами підприємницької діяльності, а також *організовувати страйки* та брати у них участь...“.

Як відомо, нормативне визначення поняття “сумісництво” закріплене на сьогодні тільки в єдиному акті – постанові Кабміну України від 03.04.1993 р. № 245 “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій” (за ст.1 Закону “Про міліцію”, – міліція в Україні – це “державний озброєний орган виконавчої влади”, – прим. авт.), де сумісництво, визначено як “... виконання, крім своєї основної, іншої роботи на умовах трудового договору на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи у вільний від основної роботи час”. Тобто, фактично цим спеціальним законодавством України про працю, дія якого поширена за п.15 Положення про проходження служби й на атестованих працівників ОВС, прямо передбачено укладення працівниками ОВС трудових договорів (і жодних інших видів договорів! – прим. авт.) як за основним місцем роботи (служби), так і на іншому підприємстві, в установі, організації”.

Щодо заборони, у п.15 Положення про проходження служби (аналогічна норма є в Законі “Про міліцію”, ст.18), організовувати страйки та брати в них участь. Звернемося й тут до єдиного в Україні закону – акту вищого юридичної сили, який регламентує порядок реалізації конституційного права “тих, хто працює... на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів” (ст.44 Конституції України), а саме – Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

У ст.1 цього Закону вказано, що “встановлені цим Законом норми поширюються на *найманих працівників* та організації, утворені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їх інтересів, та на власників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також на організації власників. А найманий працівник – це “фізи-

чна особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об’єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю”.

За ст.17 цього ж Закону, страйк – це “тимчасове колективне добровільне припинення роботи *працівниками* (невихід на роботу, невиконання *своїх трудових обов’язків*) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) із метою вирішення колективного *трудового спору* (конфлікту). Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного *трудового спору* (конфлікту) у зв’язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги *найманих працівників* або уповноваженого ними органу, профспілки, об’єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу”.

Далі, – у ст.2 Закону України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати”, – поняття “зарплата” та “грошове забезпечення” – розглядаються законодавцем як рівнозначні, тотожні за змістом. Але ж відомо, що про “зарплату” йдеться саме в трудовому праві й, зокрема, у ч.1 ст.21 КЗпП України, де й міститься легальне визначення поняття *трудового договору* (родового поняття).

За ст.22 Закону “Про міліцію” для працівників ОВС встановлюється 41-годинний робочий тиждень² й у “необхідних випадках”

² Цей припис Закону “Про міліцію” – суперечить імперативним положенням ст.50 КЗпП України й положенням Конвенції Міжнародної Організації Праці № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень, яку було ратифіковано Президією Верховної Ради УРСР ще 9.06.1956 р.! Зважаючи на те, що чинні міжнародні договори, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, а органи державної влади, їх посадові особи зобов’язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України (ст.9, ч.2 ст.19 Конституції України), а згідно ст.4 Закону “Про міліцію”, – “правовою основою” діяльності міліції є: Конституція України, цей Закон, інші законодавчі акти України, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, постанови Кабінету Міні-

особи рядового і начальницького складу несут службу понад установлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні. Оплата праці в надурочний і нічний час, у вихідні та святкові дні провадиться “відповідно до вимог законодавства”, – указано в Законі. На виконання ст.22 Закону “Про міліцію”, п.21 Положення про проходження служби Кабінетом Міністрів України було прийнято постанову від 14.09.1991 р. № 197 “Про порядок компенсації особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за службу понад встановлений законодавством робочий час, а також у дні щотижневого відпочинку та святкові дні”, де в п.1 прямо йдеться, що оплата їхньої праці за цей час провадиться в “розмірах, передбачених законодавством України про працю”.

Щодо передбаченого в п.22 Положення про проходження служби та ст.18 Закону “Про міліцію” права працівників ОВС на створення профспілок – профспілка атестованих працівників органів внутрішніх справ України (далі – ПАП ОВС) була створена ще в 1992 році й функціонує понині. Згідно п.1.1 Статуту професійної спілки атестованих працівників органів внутрішніх справ України, затвердженого Конференцією ПАП ОВС 23.03.1992 р., ця профспілка – є всеукраїнською добровільною неприбутковою громадською організацією й створена з метою представництва, здійснення й захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Основними завданнями профспілки є: представництво та захист індивідуальних і колективних прав та інтересів членів профспілки в органах державної влади та місцевого самоврядування, у взаємовідносинах з адміністраціями органів внутрішніх справ із метою забезпечення здійснення права кожного члена профспілки на передбачені законодавством умови службової (трудової)

стрів України, нормативні акти Міністерства внутрішніх справ України, Загальна декларація прав людини та “міжнародні правові норми, ратифіковані у встановленому порядку”, – це положення ст.22 Закону “Про міліцію” є не чинним.

діяльності, підвищення життєвого рівня, забезпечення інших соціальних гарантій.

У своїй діяльності ПАП ОВС керується, крім норм ст.ст.243-252 КЗпП України, єдиним в Україні законом, що регламентує безпосередньо порядок створення, функціонування, повноваження профспілок, – Законом України від 15.09.1999 р. “Про профспілки, їх права та гарантії діяльності”. За ст.1 цього Закону професійна спілка (профспілка) – це “добровільна неприбуткова громадська організація, що об’єднує громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)”, а в ст.4 Закону – передбачено, що “законодавство про профспілки складається з Конституції України, Закону України “Про об’єднання громадян”, цього Закону, Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них”.

Тут слід також доповнити, що ПАП ОВС в особі її голови пана Г. Кабанченка підписала 19.04.2004 р. Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України і всеукраїнськими об’єднаннями роботодавців і підприємців та всеукраїнськими організаціями профспілок і профоб’єднаннями на 2004-2005 роки (до речі, як і попередні угоди цього рівня) від Сторони профспілок. А в цій Угоді, укладеній відповідно до Закону України “Про колективні договори і угоди”, між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об’єднаннями організацій роботодавців і підприємців (далі – Сторона власників), з однієї сторони, та всеукраїнськими профспілками і профоб’єднаннями (далі – Сторона профспілок), із другої сторони, згідно її загальних положень, безпосередньо йдеться про те, що вона “спрямована на вдосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців”, а “прийняті за цією Угодою зобов’язання та домовленості є обов’язковими для виконання Сторонами”.

Сторони, зокрема, домовилися, що: за пп.3.17 Угоди, що сторона власників (від

Сторони власників – підписано, в тому числі й Прем'єр-міністром України) зобов'язується “забезпечити додержання законодавства про працю та охорону праці на підприємствах, в організаціях та установах, що перебувають у сфері їх управління, та своєчасно повідомляти відповідні органи про усунення виявлених порушень”; сторона профспілок, згідно пп.3.20, 3.21, 3.24 зобов'язується відповідно здійснювати “громадський контроль за додержанням трудового законодавства на підприємствах, в організаціях та установах, незалежно від форм власності, надавати правову допомогу первинним профспілковим організаціям у проведенні захисту законних прав та інтересів членів профспілок; на підставі ст.45 Кодексу законів про працю України використовувати право щодо звільнення керівників підприємств, організацій та установ, які порушують законодавство про працю”, “надавати членам профспілок безкоштовну правову допомогу з питань законодавства про працю та проводити правороз'яснювальну роботу, у тому числі через засоби масової інформації; представляти в необхідних випадках трудові та соціально-економічні права та інтереси членів профспілок у судових та інших органах державної влади й місцевого самоврядування відповідно до законодавства” та “захистити права та законні інтереси працівників під час вирішення трудових спорів (конфліктів) з питань умов та охорони праці”.

Між тим, навіть у Положенні про проходження служби йдеться безпосередньо про “трудоий спір”. Так, у редакції п.24 Положення передбачено: “У разі незаконного звільнення або переведення на іншу роботу особи рядового, начальницького складу органів внутрішніх справ підлягають поновленню на попередній роботі (посаді). У разі поновлення на роботі (посаді) орган, який розглядає трудовий спір, одночасно вирішує питання про виплату особі рядового і начальницького складу середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не

більш як за один рік”.

Отже, системний аналіз змісту навіть тільки наведених вище приписів чинного спеціального законодавства та кореспондуючих йому положень відповідних законодавчих актів України, – дає всі підстави для твердження, що при характеристиці правовідносин із працівниками ОВС мова йде не про що інше, як трудові правовідносини, що мають певну специфіку (з огляду на зміст трудової функції, наявність певних обмежень у реалізації конституційних прав та ін.). Але – це, категорично, не змінює їх трудо-правову природу (галузеву належність), вольовий характер [72, с.96-98]. Особливості правового регулювання проходження служби закріплені у відповідних спеціальних актах – Законі “Про міліцію”, Положенні про проходження служби та інших, а решта питань, що не врегульованні спеціальними нормами, – регулюються загальними нормами трудового права, і, зокрема, тими, що закріплені у відповідних главах КЗпП України та інших законах. Слушно наголошує з цього приводу Н.Б. Болотіна, коли пише: “Відносини щодо проходження служби в органах МВС України регулюються спеціальними актами – Законом України “Про міліцію”, Положенням про проходження служби..., Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ... У частині, не врегульованій спеціальними актами, на службово-трудоі відносини атестованих співробітників органів внутрішніх справ поширюється трудове законодавство”. І далі – авторка вказує, що, ураховуючи важливість для правозастосовчої практики “юридичної ясності в галузевій належності норм, що регулюють трудові відносини названих вище категорій осіб, необхідним видається приділити цьому питанню достатню увагу й місце в новому Трудовому кодексі України. Тут має бути чітко визначена сфера дії трудового права, зокрема, для тих категорій працівників, щодо правового регулювання праці яких точаться наукові дискусії, тоді як трудові права людини стосовно них порушуються, і законодавча невизначеність є однією із причин такого становища. Необхід-

ні серйозні обґрунтування для збереження спеціального правового регулювання” [60, с.58].

Служба чи робота в ОВС – це трудова діяльність, реалізація особою свого конституційного права на працю (ст.43 Конституції України) і спори, що виникають при звільненні із приводу порушення службово-трудових прав (зокрема, у сфері оплати праці, порушення порядку залучення до надурочних робіт, компенсації моральної шкоди) – є трудовими спорами, і осіб рядового та начскладу – іменують, як було вказано вище, у нормативно-правових актах навіть суто відомчого спрямування – саме “працівниками”. До речі, таку ж позицію обстоюють і науковці: наприклад, слушно вказують В.С. Венедиктов та М.І. Іншин, що “увесь особовий склад служб та підрозділів внутрішніх справ є працівниками ОВС, але не всі працівники ОВС відносяться до особового складу” [73, с.14, 15-16]. А термін “працівник” – розкривається (див. наприклад, ст.1 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 03.03.1998 р., де наведено легальне визначення найманого працівника – це “фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об’єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю”) винятково через таку підставу виникнення правовідносин у сфері праці як – трудовий договір або особливу форму(вид) останнього – контракт (ч.1, 3 ст.21 КЗпП України).

Крім зазначеного, слід звернути увагу, що в спеціальному законодавстві про службу в ОВС широко використовуються численні загальновідомі легальні терміни, що є притаманними виключно галузі трудового права (“титульні” для галузі), оскільки характеризують саме специфічний галузевий (трудо-правовий) механізм захисту та відновлення порушених прав працівників [74, с.15-17; 75, с.7; 76, с.12-13], а саме: “дисциплінарні стягнення”, “звільнення”, “поновлення на роботі (посаді)”, “трудові спори”, “право на страйк”, “право на роботу за сумісництвом”, “переве-

дення”, “переміщення”, “випробування при прийнятті на службу”, “атестація” та багато інших. Жоден із цих термінів (правових субінститутів) – не використовуються в інших галузях права: зокрема, ні цивільному, ні адміністративному³. Так само, як у жодному підзаконному нормативно-правовому акті, а тим паче, – законодавчому, – на сьогодні нема вказівки про те, що ці правовідносини не регулюються трудовим законодавством України або регулюються конкретно будь-якою іншою галуззю права.

У контексті аналізу правової позиції суду у справі Л. проти УМВС у Кіровоградській області слід зважити й на принципові, засадничі положення чинного КЗпП України, а саме:

- стаття 2-1 “Рівність трудових прав громадян України” – Україна забезпечує *рівність трудових прав усіх громадян* незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин (на мою думку, до

³ Тут доречно звернути увагу на те, що, по-перше, – за ч.1 ст.9 ЦК України “Застосування Цивільного кодексу України до врегулювання відносин у сферах господарювання, використання природних ресурсів, охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин” положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають, зокрема, – трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства (отож, навіть, коли суто умовно й стати на позицію суду, всеодно, – питання про відшкодування моральної шкоди, звільненому працівникові ОВС Л., – мало вирішуватися, якщо не на підставі ст.237-1 КЗпП України, то – на підставі приписів ст.23 “Відшкодування моральної шкоди” ЦК України! Якщо суд став на позицію адміністративно-правової природи цих відносин, то – моральна шкода мала б відшкодуватися на підставі ст.56 Конституції України, де, зокрема, закріплене право кожного на відшкодування за рахунок держави моральної шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів державної влади, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень; по-друге, – в науці вже досліджена доцільність (можливість) субсидіарного застосування норм адміністративного права до трудових правовідносин і зроблено негативний висновок з цього приводу [77, с.38].

останніх входять і професійні ознаки трудової діяльності);

- стаття 3 “Регулювання трудових відносин”, – законодавство про працю *регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності*, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами;

- стаття 4 “Законодавство про працю” – законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших *актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього*.

- стаття 9 “Недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників” – умови *договорів про працю*, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Труднощі, а скоріше просто відсутність чіткої вказівки у спеціальних нормативно-правових актах про проходження служби на дію норм трудового законодавства України, обумовлені тим, що ці акти, як правило, прийняті за часів колишнього СРСР (приміром, у назві та тексті Положення про проходження служби навіть до теперішнього часу офіційно фігурує “атрибутика” давно неіснуючої держави – “УРСР”!), а тому мають застосовуватися у правозастосовчій практиці не тільки з урахуванням ст.ст.2-1, 3, 4 КЗпП України, а й відповідно до постанови Верховної Ради України від 12.09.1991 р. “Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР”, де вказано: “Встановити, що до прийняття відповідних актів законодавства України на території республіки застосовуються акти законодавства Союзу РСР із питань, які не врегульовані законодавством України, за умови, що вони не суперечать Конституції і законам України”.

А взагалі, то “парадоксальних ситуацій” у системі спеціального відомчого законодавства про службу в ОВС існує дуже багато, наприклад, за ст.92 Конституції України, – “виключно законами України визначаються”, зо-

крема, “засади... діяння, які є... дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них”. А тому, у трудовому праві це й визначено в ст.147 КЗпП України та інших законах, а в системі МВС – у Законі “Про міліцію”, про це – жодного слова, усе встановлене в підзаконному акті – Дисциплінарному статуті, яким і керувався суд, постановляючи рішення у справі Л.

Тут слід окремо звернути увагу на те, що в Положенні про проходження служби й норми, які прямо суперечать ч.3 ст.43 Конституції України! Так, щодо працівників ОВС не може застосовуватись примусове переведення без їх згоди на іншу роботу (посаду), або переведення на нижчу посаду як дисциплінарне стягнення. Адже, у п.12 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 01.11.1996 р. “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” [78] роз’яснив, що не можуть застосовуватись як такі, що суперечать ч.3 ст.43 Конституції України відомчі положення й статuti про дисципліну, що передбачають можливість переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення. А в ст.15 розділу III “Дисциплінарні стягнення” Дисциплінарного статуту ОВС, який діяв до прийняття нового – Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, затвердженого Законом України від 22.02.2006 р. № 3460-IV, така норма продовжувала існувати тривалий час після прийняття Конституції, у той час, як в інших нормативно-правових актах відомчого спрямування, інших міністерств, ці приписи були скасовані в зв’язку із прийняттям Конституції України. Примітним є й те, що і в новому Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ України така норма де-факто продовжує існувати й далі! Тут, внаслідок «словесної еквілібристики» розробниками формально застосовано новий, дотепер невідомий в трудовому праві, термін, крім звільнення зі служби, - “звільнення з посади”. На моє глибоке переконання на практиці це означає не що інше, як переведення працівника на іншу посаду в порядку дисцип-

лінарного стягнення (без їхньої згоди), що було заборонене ч.3 ст.43 Конституції України більше 10 років тому назад.

Пунктом 4 Положення про проходження служби передбачено, що рядовий і молодший начсклад ОВС комплектується на договірних засадах особами чоловічої статі, які пройшли дійсну військову службу, іншими особами, які перебувають у запасі ЗС (крім офіцерів запасу), а в необхідних випадках і жінками. При цьому передбачено, що “порядок і умови укладання договору визначаються Міністром внутрішніх справ”. Але, з моменту прийняття цього акту (Положення), минуло більше 10 років, а питання, зокрема, щодо уточнення переліку “необхідних випадків”, коли ОВС комплектуються жінками – не визначено, хоча в цій царині диференціації правового регулювання достатньо багато “больових точок” [79, с.157-168]; “порядок і умови укладання договору” – не визначенні, хоча це було віднесено безпосередньо до компетенції Міністра внутрішніх справ, а не, скажімо, – Верховної Ради України чи Кабінету Міністрів.

Навіть постанови Верховної Ради й ті до цього часу не виконанні: так, наприклад, ще в п.2 Постанови Верховної Ради УРСР від 25.12.1990 р. “Про порядок введення в дію Закону Української РСР “Про міліцію” [80] Раді Міністрів України (на сьогодні – Кабінет Міністрів України) згадується необхідність забезпечення “формування кадрового складу підрозділів міліції на конкурсній основі висококваліфікованими освіченими спеціалістами”. Що зроблено реально? На практиці – нічого! Тільки в травні 2005 р. міністром внутрішніх справ України було, через засоби масмедіа, оголошено, що МВС буде відтепер комплектуватися на конкурсній основі. Але, – це питання, як свідчить практика, тільки “на папері” – вирішити неможливо: тут слід реалізувати цілий комплекс відповідних організаційно-правових заходів [81, с.52-55], у тому числі й щодо поліпшення рівня й структури грошового забезпечення [82, с.3; 83, с.7; 84, с.5]; перетворення пільг із декларативних [85, с.7] у реальні [86, с.1-2; 87, с.3; 88, с.11; 89,

с.3]; забезпечення неухильного дотримання адміністраціями ОВС вимог законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку [90, с.10; 91, с.134-138]; вирішення питання про надання службового житла [92, с.2]; поліпшення відомчої системи підготовки кадрів [93, с.35-39; 94, с.3; 95, с.10-11; 96, с.4-5; 97, с.1, 3; 98, с.3; 99, с.11; 100, с.3; 101, с.85-88; 102, с.2]; забезпечення стовідсоткового держбюджетного фінансування ОВС (чого не існувало, видається, за всі роки незалежності!) [103, с.7; 104, с.3; 105, с.3]; суттєва реформа системи відомчого законодавства про порядок та умови проходження служби [106, с.4-7; 107, с.81-91; 108, с.122-127; 109; 110, с.92-99; 111, с.328-331; 111, с.168-169; 112, с.168-176; 113, с.240-247]; запровадження дієвої, по-справжньому ефективної й “доступної” для всіх працівників системи захисту їх службово-трудова прав [114, с.2; 115, с.2; 116, с.3; 117, с.29-38], у тому числі й при встановленні розмірів пенсій [118, с.10]; радикальна зміна “ментальності” судових процесів [119, с.4] за фактами порушення службово-трудова прав і багато, багато іншого [120, с.81-126; 121, с.4].

Цікава й водночас парадоксальна ситуація існує й стосовно змісту ст.17 того ж Закону “Про міліцію”, де вказано, що: “На службу до міліції приймаються на контрактній основі...”. За винятком поодиноких випадків⁴, про такий “контракт” ніхто в системі МВС України, де працюють сотні тисяч атестованих працівників, за більше ніж 10 років чинності цього Закону, – не чув! Постає питання, так – це Закон – акт вищої юридичної сили, чи – декларація про наміри? Відповідь – це реальна практика його реалізації... То, як тоді бути на практиці,

⁴ Приміром, у Донецькому юридичному інституті МВС при Донецькому національному університеті фахівцями інституту свого часу розроблена й тривалий час, на наш погляд, – вдало, застосовується спеціальна примірна форма контракту для атестованих працівників ОВС, що проходять службу на посадах науково-педагогічного складу. Це дало свої позитивні результати, як у плані підготовки наукових кадрів, так і у царині вирішення повсякденних питань щодо соціально-правового захисту працівників.

що хіба правовідносини із приводу проходження державної служби в ОВС формально не виникають, бо нема взагалі підстави їх виникнення? Ні. Тут просто реалізується положення, закріплене в ст.24 КЗпП України та, яке тлумачиться в п.7 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. “Про практику розгляду судами трудових спорів”: фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилася за розпорядженням чи з відома роботодавця. Інакшого пояснення такої ситуації, на моє переконання, – просто не існує, адже йдеться про реалізацію громадянами конституційного права на працю в царині держслужби в органі державної виконавчої влади (ст.1 Закону “Про міліцію”).

Переконливою й показною в цьому аспекті, коли говорити про “досконалість” приписів відомчого законодавства про службу є й позиція представника відповідача, який у судовому засіданні у справі Л. проти УМВС у Кіровоградській області (та й у рішенні суду цій справі про це йдеться) – неодноразово звертав увагу суду, що ті, чи інші питання, які цікавили суд, – “не врегульовані”, “механізм відсутній”, “нема наказу” та ін.

Остаточне вирішення цих “колізій” – це питання часу й у якійсь мірі суду, який має випереджати ситуацію, мотивовано корегувати поточну правозастосовчу практику, ураховуючи саме закони – акти вищої юридичної сили, що були прийняті за часів незалежності, їх тлумачення, а не положення підзаконних акти колишнього СРСР, УРСР, які в багатьох випадках фактично обмежують конституційні права, у тому числі й на працю, звужують механізм їхнього захисту в рамках процедурно-трудова відносин.

Певно, що саме цими міркуваннями цілком обґрунтовано керувалися й центральні органи державної виконавчої влади – Міністерство праці та соціальної політики України та Міністерство юстиції України, коли надавали наступні роз’яснення. Так, у роз’ясненні Мініс-

терства праці та соціальної політики України, що дано в Листі №06/2-4/66 від 06.05.2000 р. за підписом начальника юридичного управління Міністерства І. Тубельця, вказується⁵: “Разъясняем. В соответствии со ст.21 КЗоТ Украины контракт является особой формой трудового договора и сфера его применения определяется законами Украины. Собственник или уполномоченный им орган может требовать от работника, работающего по бессрочному трудовому договору, заключения контракта только в том случае, если он относится к категории работников, которые согласно законам Украины работают по контракту. ...Направляем вам Перечень законов, которыми разрешается заключение трудового договора в форме контракта⁶, используемый нами

⁵ Тут і нижче тексти роз’яснень наведено мовою оригіналу.

⁶ Цікаво і водночас – дивно, як зважаючи вказане, за два роки до цього позиція Міністерства була діаметрально протилежною: на адресу МВС України (за зверненням останнього № 1365/Тр від 13.03.1998 р.) було направлено інформаційний Лист № 22-1558 від 17.04.1998 р. за підписом заступника міністра Мінпраці і соцполітики України О.П. Товстенка, який стверджував, що дія КЗпП України та Закону “Про охорону праці” не розповсюджуються на працівників ОВС, оскільки останні “проходять службу” і їх правовий, соціальний статус, вказується у листі, регулюється Законом “Про міліцію”, Положенням про проходження служби, Дисциплінарним статутом та “іншими нормативно-правовими актами” (цікаво, якими ж?). Постає питання, крім вже вказаного вище у статті, – а як бути зі службовцями, які проходять державну службу? Адже в Законі “Про державну службу” [122] йдеться про те, що держслужба – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують зарплату за рахунок державних коштів (ст.1); тривалість робочого часу держслужбовців визначається відповідно до законодавства про працю України з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом; для виконання невідкладної і непередбаченої роботи держслужбовці зобов’язані за розпорядженням керівника органу, в якому вони працюють, з’являтися на службу у вихідні, святкові та неробочі дні, робота за які компенсується відповідно до чинного трудового законодавства (ст.20); крім загальних підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, державна служба припиняється й за підставами, встановленими цим

в работе”. Далі, у додатку до цього роз’яснення, наводиться такий перелік, де за 30-тим порядковим номером прямо вказано: “Закон “О милиции”- На службу в милицию принимаются на контрактной основе (ст.17)” [125].

А Міністерство юстиції України, у свою чергу, у Листі № 32-8/473 від 28.03.2000 р. “Методичні рекомендації про правове забезпечення контрактної форми трудового договору і сфери його застосування” вказує, що: “Индивидуально-договорной метод регулирования труда реализуется на практике через заключение контрактной формы трудового договора... Контракт по своей юридической природе является соглашением о труде... Будучи особой формой трудового договора, контракт регулирует не только трудовые, но и тесно связанные с ними другие общественные отношения. Контрактная форма трудового договора допускается только в случаях, прямо предусмотренных действующими законами Украины. *Общеправовым основанием* для ее применения является ст.21 Кодекса законов о труде Украины. На сегодняшний день в Украине действует свыше пятидесяти нормативных актов, которыми предусматривается заключение контрактов с определенными категориями работников... *Но они только определяют категории работников, а не разъясняют механизм применения контрактной*

Законом (ст.30). До того ж, – у ст.16 Закону “Про міліцію” вказано, що “особовий склад міліції складається з працівників, що проходять державну службу в підрозділах міліції, яким відповідно до чинного законодавства присвоєно спеціальні звання міліції”. А за ст.2 Закону “Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішніх справ України” [123] із загальної чисельності 324 400 осіб, у тому числі 240 200 осіб рядового і начальницького складу, за рахунок Державного бюджету України утримуються 190 500 працівників ОВС. На ці обставини звертається обґрунтовано увагу й науковцями [52; 124, с.24-39]. А відтак, – то й аргумент, що наведено у вказаному листі Мінпраці є такими, що не ґрунтуються на положеннях чинного законодавства і є, на нашу думку, – фактично дискримінаційними за професійною ознакою! Певно тому, згодом, позиція Міністерства і була змінена.

форми. А это, в свою очередь, приводит к нарушениям действующего законодательства, которое регулирует вопрос трудового контракта. С целью их устранения Кабинет Министров Украины принял 19.03.1994 г. постановление № 170 “Об упорядочении применения контрактной формы трудового договора”. Им утверждено Положение о порядке заключения контрактов при приеме (найме) на работу работников (*далее – Положение*), в котором определен порядок заключения контрактов при приеме на работу работников на предприятия, в учреждения, организации независимо от форм собственности и вида деятельности, а также граждан. Это Положение не распространяется на руководителей предприятий государственной формы собственности, относительно которых действует постановление Кабинета Министров Украины от 19.03.1993 г. № 203 “О применении контрактной формы трудового договора с руководителем предприятия, находящегося в государственной собственности” [126, с.3].

“Відносини щодо проходження служби в органах Міністерства внутрішніх справ України регулюються спеціальними актами – Законом України “Про міліцію”, Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженим відповідно до постанови Верховної Ради УРСР від 25.12.1990 р. постановою Кабінету Міністрів України від 29.07.1991 р. № 114 (зі змінами і доповненнями), Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ України... У частині, не врегульованій спеціальними актами, на службово-трудова відносини атестованих співробітників органів внутрішніх справ поширюється трудове законодавство” [60, с.4, 238, 242], – цілком обґрунтовано пише в сучасному підручнику із трудового права для студентів юридичних вузів, що вийшла друком у 2003 р. багатотисячним тиражем відома українська дослідниця завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін відомчого вищого навчального закладу – Київського інституту внутрішніх справ Національної академії внутрі-

шніх справ України, кандидат юридичних наук, доцент Н.Б. Болотіна. Показовим тут є й те, що це видання було рекомендовано до друку рішенням вченої ради цього інституту та затверджене Міністерством освіти і науки України (Лист № 1/11-3432 від 18.10.2002 р.). Наголосимо, що мова про “контракт про службу в міліції”, з посиланням на ст.17 Закону “Про міліцію”, іде в параграфі підручника з назвою “Контракт – особливий вид трудового договору” (!).

До того ж, слід наголосити, що гриф “Затверджено Міносвіти і науки України” (який має вказаний підручник із трудового права) – є таким, що має відповідне правове значення, оскільки у відповідності до пп.1.4 Порядку надання навчальній літературі, засобам навчання і навчальному обладнанню грифів та свідоцтва Міністерства освіти і науки України, затвердженого наказом Міносвіти і науки України 07.07.2001 р. № 440 [127], – гриф “Затверджено Міністерством освіти і науки України” надається тільки “...за результатами експертизи... підручникам... з базових предметів і курсів (дисциплін), що *пройшли апробацію і визнані як усталені* для використання в навчально-виховному процесі. Рішення про надання грифа “Затверджено Міністерством освіти і науки України” приймає колегія міністерства”. Тобто, наразі мова йде про те, що позиція авторки підручника, з якою слід повністю погодитися, щодо трудо-правової природи договору (його різновиду – контракту) про службу в ОВС – це, фактично, позиція, яка поділяється й висококваліфікованими експертами (фахівцями), у тому числі й колеґії Міністерства освіти і науки України та є “усталеною” у навчальному процесі відомчого (МВС України) навчального закладу. А тому, суд у справі Л. мав прийняти ці обставини до уваги й дати їм належну правову оцінку, чого, на жаль, не зробив.

Отже, аналіз приписів спеціального законодавства про службу, окремих роз’яснень Мінпраці, Мін’юсту, висновків учених, у тому числі й ті, що викладенні в офіційних підручниках, – переконливо свідчить, що при

вирішенні питання про відшкодування моральної школи, заподіяної працівникові ОВС внаслідок порушення його конституційних трудових прав при проходженні держслужби, – суд має керуватися саме нормами трудового права й, зокрема, ст.237-1 КЗпП України “Відшкодування власником моральної шкоди” (яка і є тим самим “спеціальним законодавством”, на відсутність якого вказував суд у рішенні у справі Л. проти УМВС у Кіровоградській області), а самі позовні вимоги працівників чи звільнених зі служби осіб – мають розглядатися в рамках єдиного позовного провадження за трудовим спором.

Зміст контракту про службу в ОВС характеризується певними особливостями: характером співвідношення обов’язкових (безпосередніх) умов контракту та додаткових (факультативних); ступінь індивідуалізації умов контракту та сфера його застосування; особливості правового статусу суб’єктів та публічний характер службово-трудова функції атестованого працівника; строковий характер, форма угоди й ряд інших. До числа останніх можна віднести й установлення, у відповідності до п.18 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою КМУ від 19.03.1994 р. № 170, зобов’язання роботодавця щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові в разі дострокового розірвання контракту: працівником – із причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов’язань, передбачених контрактом; роботодавцем – з підстав, не передбачених чинним законодавством та контрактом. Така умова контракту є обов’язковою (безпосередньою), а тому цю обставину необхідно врахувати на майбутнє – при розробці Типової форми контракту про службу й передбачити, наприклад, що за несвоєчасну виплату грошового забезпечення, відсутність належних (передбачених законодавством) умов роботи, систематичне притягнення до надурочних робіт без відповідної грошової компенсації останніх, достроковим розірванням контракту про службу з

підстав, не пов'язаних із винною поведінкою особи, не передбачених законодавством про службу чи контрактом, – працівник має право на отримання моральної шкоди у розмірі визначеному у контракті, але не менше розміру встановленого діючим законодавством про працю. В аспекті останнього повністю поділяємо точку зору народного депутата України, голови (на той час) одного із профільних комітетів Верховної Ради України, генерал-полковника міліції, професора О.М. Бандурки про те, що “для того, щоб узгодити інтереси держави, уособлюваної Міністерством внутрішніх справ, і особисті інтереси працівника як громадянина, необхідно здійснити перехід від нерівноправної системи прийому на службу, коли тільки працівник бере на себе зобов'язання (в заяві про прийом і при прийнятті присяги) і несе відповідальність за їх невиконання, до контрактної, при якій будуть визначені цілі, інтереси, функції, права і зобов'язання обох сторін. Контракт, – підкреслює досвідчений практик і авторитетний учений, – підвищить соціальну захищеність працівника, посилить правове регулювання трудових відносин між співробітниками та органами внутрішніх справ” [128, с.323]. На подібні моменти звертають увагу й інші авторитетні дослідники [129, с.314-317].

«Неясна норма, – обґрунтовано наголошується в науці, – не дає повного уявлення про права й обов'язки фізичних і юридичних осіб, веде до непотрібної втрати часу на запити й тлумачення, викликає суперечки й помилки. Вимога щодо простоти викладення проекту нормативного акта не повинна, однак, завдати шкоди повноті, точності й глибині формулювань нормотворчих положень, вести до безглузлого спрощення й примітивізму. Чимало правовідносин, які регулюються законодавством, достатньо складні. Це не може не відобразитися на викладенні відповідних норм. Правотворчість часто оперує складними, багатогранними й специфічними поняттями економіки, техніки, медицини, архітектури та інших галузей знань з їхньою особливою термінологією» [130, с.35-36]. Суперечливими

правові норми, у тому числі норми-дефініції, виступають тоді, коли вони пропонують різні підходи з одного питання. «Вимога несуперечливості означає забезпечення логічної узгодженості конкретного правового тексту як у відношенні його самого (внутрішня несуперечливість), так і в плані зовнішньому – відношення субординації (норми й вирішення нижчого рівня спільності не повинні суперечити нормам і вирішенням вищого рівня спільності), так і у відношенні координації (норми й вирішення різних галузей права не повинні суперечити одні одним)» [131, с.171-172]. За законом несуперечності жодне висловлювання не може бути одночасно істинним і хибним, оскільки істинність і хибність це суть несумісні речі. Так, зокрема, В.С. Ковальський і І.П. Козінцев слушно зазначають, що нормативний текст повинен відрізнятися однозначністю: різні слова не можуть уживатися для виразу одного й того самого поняття; одне й те саме слово не може вживатися для виразу різних понять. На думку цих авторів, одне й те саме висловлювання одночасно не може відповідати станіві речей у дійсності й не відповідати йому, із двох суперечливих висловлювань одне є хибним [130, с.63]. «Природа множинності правових категорій визначається етимологічним механізмом виникнення, становлення і використання слів, категорій і понять. Особливості чисельного використання правових категорій визначаються не тільки законами мови, але й природою тих явищ, які відбиваються правовими категоріями», - наголошує А.Ф. Крижанівський у своїй монографічній праці [132, с.144]. Звідси випливає, що свідоме застосування хибних аргументів під час тлумачення змісту як дефініцій правових понять, так і змісту конкретних норм права, у тому числі й під час застосування на практиці спеціального законодавства про службу в ОВС у частині відшкодування моральної шкоди працівникам, є неприпустимим. Ступінь і адекватність втілення волі ініціатора нормативно-правового рішення значною мірою залежить від якості нормативно-правового акту. У праві має бути

чітка визначеність, яка може бути досягнута тільки шляхом дотримання певних правил, що не залишають можливості судді чи законодавцеві для власного індивідуального розрізнення, яке вважається рівносильним відсутності права [133, с.179-180].

Отже, зазначена суперечливість, а значить – суттєва недосконалість приписів спеціального законодавства про працю, а також наявна “негативна” практика його застосування (в тому числі й із питань відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникам внаслідок порушення їхніх службово-трудова прав) судами, посадовими особами адміністрації органів (підрозділів) внутрішніх справ загострює й без того болючу проблему соціально-правового захисту працівників ОВС. Такий захист має бути не “наздоганяючим” (від “кампанії до кампанії”, від “виборів до виборів”, як воно має місце практично за весь період існування незалежної України), а, як справедливо вказується в науці, – “випереджаючим” [134, с.77] за характером. Це, на наше глибоке переконання, є необхідною передумовою організації не тільки стабільної ефективної роботи правоохоронної системи, а й поступового наближення останньої до відповідних світових та європейського стандартів [129, с.314-322; 135, с.3-10; 136, с.4] здійснення правоохоронної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Цивільний кодекс України від 16.01.03 // ВВР України. –2003. –№№ 40-44. –Ст.356.
2. Шимон С.І. Цивільно-правові способи захисту конституційних прав людини (До поняття моральної шкоди) // Конституція України – основа подальшого розвитку законодавства: Зб. наук. пр. –К., 1997. –С.273-276.
3. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” від 23.09.1999 р. // ВВР України. – 1999. –№ 46-47. –Ст.403.
4. Анферов А.А. Права личности и юридическая ответственность (теоретические вопросы единства и взаимосвязи): Дисс... канд. юрид. наук. –Волгоград, 2000. – 237 с.
5. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: Дис... докт. юрид. наук: 12.00.05. –К., 2005. – 449 с.
6. Протас І.Б. Проблеми судового захисту прав і інтересів громадян у зв’язку з заподіянням їм шкоди незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суду: Автореф. дис... канд. юрид. наук. –Х.: Ун-т внутр. справ, 2000. – 226 с.
7. Чернадчук В.Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х.: НЮАУ, 2000. – 214 с.
8. Шимон С.І. Відшкодування моральної шкоди як спосіб захисту суб’єктивних цивільних прав: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.03. –К., 1998.
9. Венедиктов В.С. Юридична відповідальність працівників ОВС України: Монографія. –Х.: НУВС, 2003.
10. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: Монографія. –Х.: НУВС, 2004. – 336 с.
11. Загорулько А.І., Кройтор В.А., Загорулько О.А. Зобов’язання, що виникають унаслідок заподіяння шкоди. –Х.: Ун-т внутр. справ, 2000. – 136 с.
12. Палиюк В.П. Возмещение морального (неимущественного) вреда: Монографія. –К.: Право, 2000.
13. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Література, 2004. –278 с.
14. Лазор В.В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: Монографія. –Луганск: ВНУ им. В. Даля, 2002. –250 с.
15. Мельник В.П. Трудові права та ризики професії: Монографія. –К.: Академія державної податкової служби України, 2001. –324 с.

16. Щербина В.С. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: Монографія. – Дніпропетровськ: Академія митної служби, 2004. –212 с.
17. Бару М.И. Соотношение правовых и иных социальных норм в регулировании трудовых отношений // Советское государство и право. –1973. –№ 1. –С.37-41.
18. Гришук О.В. Підстави та умови виникнення права людини на компенсацію моральної шкоди: загальнотеоретична характеристика // Актуальні проблеми політики. –2002. – Вип.13-14. –С.212-215.
19. Лавриненко О.В. Дисциплинарная и морально-юридическая ответственность // Бизнес-Информ. – 1997. – №19. – С. 16-21.
20. Лавріненко О.В. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди працівникам органів внутрішніх справ // Вісник Одеськ. ін-ту внутр. справ. –2000. –№ 2. –С.97-105.
21. Лазор В.В. Трудовые споры по вопросам прекращения трудового договора как гарантия реализации гражданами права на труд в условиях рыночных отношений // Право і безпека. –2003. –№ 4. –С.86-92.
22. Лазор В.В. Проблемы совершенствования юридической ответственности за нарушение отечественного законодательства о трудовых спорах // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Зб. наук. пр. /СНУ ім. В. Даля. -2005. –№ 6. –С.21-25.
23. Лавріненко О.В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. –2003. –№ 1. –С.192-208.
24. Малейн Н.С. О моральном вреде // Государство и право. –1993. –№ 6. –С.31-36.
25. Чернадчук В. Заподіяння моральної шкоди як умова відповідальності // Підприємництво, господарство і право. –2000. –№ 3. –С.42-47.
26. Чернадчук В. Право на відшкодування моральної шкоди: деякі аспекти // Право України. –2000. –№ 3. –С.106-109.
27. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда. –М.: Юристъ, 1996. –346 с.
28. Чернеляк М. Гарантії трудових прав працівників недержавних підприємств // Право України. –1994. –№ 10. –С.32-34.
29. Новиков В. О компенсации ущерба “жертвам правосудия” // Юридическая практика. –2000. –№ 17. –С.12-13.
30. Відшкодування матеріальної та моральної шкоди /Ковальський В.С., Ляшко Л.П. – К.: Юрінком Інтер, 2004. –635 с.
31. Бару М.И. Оценочные понятия в советском трудовом праве // Советское государство и право. –1970. –№ 7. –С.71-76.
32. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. –Х.: Консум, 1996. –136 с.
33. Бару М. Чи потребують судового захисту трудові спори до виникнення трудових правовідносин // Право України. –1996. –№ 5. –С.62-65.
34. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: Автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05. – К., 2005. –48 с.
35. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. –К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. –264 с.
36. Чернадчук В. До питання про методіку визначення розміру відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові // Підприємництво, господарство і право. –2000. –№ 9. – С.45-47.
37. Рішення Конституційного Суду України №1-9/2004 від 27.01.2004 р. у справі за конституційним зверненням Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України у Кіровоградській області про офіційне тлумачення положення ч.3 ст.34 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спри-

чинили втрату працездатності” (справа про відшкодування моральної шкоди Фондом соціального страхування)

38. Постанова Пленуму Верховного Суду України “Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди” від 31.03.1995 р. № 4 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України. 1965-1995. -Ч.1. -К.: Юрінком Інтер, 1995. -456 с.

39. Обушенко О.М. Причини виникнення службово-трудова спорів в органах внутрішніх справ // Вісник Запорізьк. юрид. ін-ту. - 1999. -№ 2. -С.114-116.

40. Пилипенко П.Д. Проблеми трудового права: Монографія. -Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 1999. -214 с.

41. Рішення Заводського районного суду м. Николаєва від 11.09.1999 р. у справі № 2 за позовом Ж. до УМВС України на Одеській залізниці про поновлення на роботі та утримання заробітної плати за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди // Архів Заводського районного суду за 1999 р. -Справа № 2.

42. Рішення Заводського районного суду м. Николаєва від 11.09.1999 р. у справі № 3 за позовом П. до УМВС України на Одеській залізниці про поновлення на роботі та утримання заробітної плати за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди // Архів Заводського районного суду за 1999 р. -Справа № 3.

43. Рішення Ленінського районного суду м. Кіровограда від 19.04.2005 р. у справі № 1708/05 за позовом С. до УМВС України в Кіровоградській області про стягнення матеріальної та моральної школи, спричиненої невивплатою заборгованості по грошовому утриманню та неналежною оплатою праці.

44. Рішення Ленінського районного суду м. Кіровограда від 11.05.2005 р. у справі № 1238/05 за позовом Ш. до УМВС України в Кіровоградській області про стягнення матеріальної та моральної школи, спричиненої невивплатою заборгованості по грошовому утриманню // Архів Ленінського районного суду м. Кіровограда за 2005 р. -Справа №

1238/05.

45. Рішення Ленінського районного суду м. Кіровограда від 27.05.2005 р. у справі № 1560/05 за позовом Ю. до УМВС України в Кіровоградській області про стягнення розрахункових сум, невивпачених при звільненні, та стягненні моральної шкоди // Архів Ленінського районного суду м. Кіровограда за 2005 р. -Справа № 1560/05.

46. Рішення Ленінського районного суду м. Кіровограда від 19.05.2005 р. у справі № 2-1192/05 за позовом Л. до УМВС України в Кіровоградській області про стягнення матеріальної та моральної шкоди, заподіяної невивплатою заборгованості по грошовому забезпеченню та неналежною оплатою праці // Архів Ленінського районного суду м. Кіровограда за 2005 р. -Справа № 2-1192/05.

47. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. -1996. -№ 1. -С.43-52.

48. Трудовое право России. -М.: Инфра-М-Норма, 1998. -476 с.

49. Прокопенко В.І. Трудове право. -К.: Вентурі, 1996. -480 с.

50. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. -М.: Дело, 1999. -312 с.

51. Воловик В. Про галузеву належність правовідносин, пов'язаних з застосуванням праці мілітаризованих державних службовців // Право України. -1999. -№ 2. -С.94-98.

52. Воловик В. Про трудовий статус державних службовців // Право України. - 1997. -№ 1. -С.61-65.

53. Лавриненко О.В. Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины. -Х.: Знание ЛТД, 1998. -192 с.

54. Лавриненко О.В. Служебно-трудовое правоотношение. -Х.: Знание ЛТД, 1998. -56 с.

55. Гоц В.Я., Лавріненко О.В. Правове регулювання праці співробітників міліції // Вісник Ун-ту внутр. справ. -1996. -Вип.1. -С.120-123.

56. Лавріненко О.В. Службово-трудова відносини працівників органів внутрішніх справ і сфера дії законодавства про працю // Вісник Львівськ. ін-ту внутр. справ. -2000. -

№ 1. –С.98-105.

57. Лавриненко О.В. Трудовое право Украины: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке). –Х.: АВГ-Пресс, 2000. – 768 с.

58. Лавриненко О.В. Судовий порядок вирішення індивідуальних службово-трудоових спорів працівників органів внутрішніх справ України: теоретичні та практичні аспекти проблеми та шляхи її вирішення // Економіка, фінанси, право. –2004. –№ 12. –С.15-26.

59. Лавриненко О.В. Гармонізація понятійного апарату загального та спеціального законодавства України про працю: теоретичні аспекти проблеми // Економіка, фінанси, право. –2005. –№ 4. –С.25-37.

60. Болотіна Н.Б. Трудове право України. –К.: Вікар, 2003. –725 с.

61. Офіційний вісник України. –1998. –№ 38. –Ст.1209.

62. Лавриненко О.В. Проблемні питання термінології законодавства про службу в органах внутрішніх справ // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. –2001. –Вип.16. –С.354-361.

63. Судові прецеденти щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ. –Х.: “Просвіта”, 2000. –146 с.

64. Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: В 2 т. – Симферополь: Таврида, 1998. –Т.2. –478 с.

65. Яремчук О.В. Трудовий колектив як суб’єкт трудового права: Автореф. дис... канд. юрид. наук. –Х.: НЮАУ, 2005. –24 с.

66. Lord Wedderburn. The worker and the law. –London, 1986. –224 p.

67. Lederman Ch. Faut-il bruler le Code du travail? // La pensee. –1987. –№ 260. –P.15-21.

68. Лавриненко О.В. Поняття і ознаки службово-трудоових відносин працівників органів внутрішніх справ // Вісник Запорізьк. юрид. ін-ту. –1999. –№ 2. –С.99-112.

69. Щербина В.І. Дисциплінарна відповідальність державних службовців органів внутрішніх справ: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Ун-т внутр. справ. –Х., 1998. –

24 с.

70. Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Советское государство и право. –1992. –№ 6. –С.46-52.

71. Трудове право України /За ред. П.Д. Пилипенка. –Львів: “Вільна Україна”, 1996. – 156 с.

72. Єрмоєнко В. Вольовий характер підстав виникнення трудових правовідносин // Право України. –1998. –№ 1. –С.95-99.

73. Венедиктов В.С., Іншин М.І. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ України. –Х.: НУВС, 2002. –164 с.

74. Гетьманцева Н.Д. Співвідношення централізованого і локального правового регулювання трудових відносин: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Київськ. ун-т ім. Тараса Шевченка. –К., 1996. –24 с.

75. Практикум по російському трудовому праву. –М.: Норма-ИНФРА-М, 1999. –324 с.

76. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. –М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998.

77. Калинин М. Допустимо ли субсидиарное применение норм административного права к трудовым отношениям? // Российская юстиция. –1998. –№ 5. –С.36-41.

78. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 01.11.1996 р. “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” // Право України. –1996. –№ 12. –С.91-94.

79. Лавриненко О.В. Правовий та соціальний захист жінок як суб’єктів службово-трудоових правовідносин // Дотримання прав жінок та завдання правоохоронних органів України: 36. наук. ст. –Х.-К.: Ла Страда-Україна, 1999. –С.157-168.

80. Постанова Верховної Ради УРСР від 25.12.1990 р. “Про порядок введення в дію Закону Української РСР “Про міліцію” // ВВР України. –1991. –№ 4. –Ст.21.

81. Єрмоєнко В. Вдосконалювати конкурсне заміщення посад державних службовців // Право України. –1997. –№ 5. –С.51-57.

82. Ануфрієв М. Грошове забезпечення

зростає // Іменем Закону. –2003. –№ 21. –С.3-4.

83. Фокін О. Накази міністра обов'язкові до виконання // Міліція України. –2005. –№ 6.

84. Фокін О. Винагорода міліціонеру – стовідсоткова і обов'язкова // Іменем Закону. –2005. –№ 21. –С.5.

85. Столбова В. Закон гарантує, а практика анулює? // Іменем Закону. –2002. –№ 23. –С.7.

86. Права на пільги міліціонера підтверджені законом // Іменем Закону. –2002. –№ 50. –С. 1-2.

87. І знову про пільги // Іменем Закону. –2003. –№ 10. –С.3.

88. Дорошенко В. За безплатний проїзд хтось мусить платити // Іменем Закону. –2004. –№ 2. –С.11.

89. Кабанченко Г. Питання руба: міліціонеру – його законні пільги! // Іменем Закону. –2003. –№ 17. –С.3.

90. Кабанченко Г. За переработку – должны доплачивать // Правда Украины. –30.12.2004.

91. Чавикіна Т.І. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ // Вісник Ун-ту внутр. справ. –1999. –№ 9. –С.134-138.

92. Козачок М. Не годиться міліції бути жебрачкою // Іменем Закону. –2003. –№ 17. –С.2.

93. Лавріненко О.В. Поєднання універсальності і спеціалізації навчального процесу як детермінанта сучасної багатоступеневої вищої освіти // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. –2002. –Спецвипуск. –С.35-39.

94. Кириченко І. Освіта МВС: закономірності формування та перспективи розвитку // Іменем Закону. –2002. –№ 15. –С.3.

95. Ануфрієв М. Храм законослухняності має будуватися чистими руками // Міліція України. –2003. –№ 1. –С.10-11.

96. Корнієнко М. Освітня реформа МВС: майбутнє будується сьогодні // Іменем Закону. –2004. –№ 9. –С.4-5.

97. Шакун В. Чи під силу нам реформувати систему підготовки кадрів? // Іменем Закону. –2003. –№ 37. –С.1-3.

98. Курко М. “Чисті руки” – операція, що не завершується // Іменем Закону. –2003. –№ 7. –С.3.

99. Навчання – світло, а ще – гроші у кишень хабарників – освітян // Іменем Закону. –2004. –№ 35. –С.11.

100. Будущее высшего образования Украины и болонский процесс // Вечерний Донецк. –16.06.2004.

101. Лавріненко О.В. Впровадження спецкурсу “Правове регулювання праці співробітників органів внутрішніх справ” в навчальний процес ВЗО МВС України // Вісник Ун-ту внутр. справ. –1999. –Вип.9. –С.85-88.

102. Кримінальні справи проти перевертнів // Іменем Закону. –2005. –№ 34. –С.2.

103. Поліщук В. Злочинність вже подолано? // Іменем Закону. –2003. –№ 16. –С.7.

104. Жежу А. Напівголодна міліція суспільству не потрібна (нотатки зі спеціального засідання колегій Львівської облдержадміністрації та УМВС України у Львівській області) // Іменем Закону. –2002. –№ 46. –С.3.

105. Бабенко А. Що Держбюджет прийде-шній нам готує? // Іменем Закону. –2002. –№ 46. –С.3.

106. Ануфрієв М.І. Управлінські шляхи зміцнення дисципліни в органах внутрішніх справ (соціолого-правові аспекти): Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 /Ун-т внутр. справ. –Х., 1998. –24 с.

107. Лавріненко О.В. Боротьба зі злочинністю: питання вдосконалення законодавства про службу працівників органів внутрішніх справ // Актуальные проблемы стабилизации и развития экономики: Сборн. научн. трудов /НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований; Ред. кол.: В.К. Мамутов (отв. ред.) и др. –Донецк, 1999. –С.81-91.

108. Лавріненко О.В. Нормативне забезпечення правового та соціального захисту працівників міліції України // Вісник Ун-ту внутр. справ. –1999. –Вип.8. –С.122-127.

109. Лавріненко О.В. Система законодавства о службе в милиции Украины. –Х.: Либра, 1999. –28 с.

110. Лавріненко О.В. Удосконалення в законодавстві про порядок та умови проходження служби в органах внутрішніх справ // Державна служба і громадянин: реалізація конституційних прав, свобод та обов'язків. – Х.: Українська Академія державного управління при Президентові України (Харківський філіал), 2000. –С. 92-99.
111. Лавріненко О.В. Питання систематизації законодавства про службу в органах внутрішніх справ // Систематизація законодавства в Україні: проблеми теорії і практики: Мат. міжн. наук.-практ. конф. –К.: Ін-т зак-ва Верховної Ради України, 1999. –С.168-171.
112. Лавріненко О.В. Щодо реформи законодавства про працю працівників правоохоронних органів України // Вісник Ун-ту внутр. справ. –2001. –Вип.12. –Ч.ІІ. –С.168-176
113. Лавріненко О.В. Вдосконалення порядку вирішення службово-трудова спорів як складова проблеми кадрового забезпечення ОВС України // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. –2001. –Вип.14. –С.240-247.
114. Соціальний захист вартості правопорядку // Іменем Закону. –2002. –№ 24. –С.2.
115. Поліщук В. Столичні правоохоронці стануть “прозорішими” // Іменем Закону. – 2005. –№ 34. –С.2.
116. Хорольська Л. Право з гороб'ячими крилами. Чи додасть воно здоров'я українцям? // Іменем Закону. –2002. –№ 24. –С.3.
117. Лавріненко О.В. Сучасний понятійний апарат науки соціального забезпечення: проблема термінологічної уніфікації та напрями її вирішення // Економіка, фінанси, право. – 2004. –№ 9. –С.29-38
118. Кір'янова Л. Про диспропорцію у розмірі пенсій не забуто // Іменем Закону. – 2004. –№ 2. –С.10
119. Перепелиця І. “Кидати” державу собі дорожче // Іменем Закону. –2002. –№ 15. –С.4.
120. Права человека и статус правоохранительных органов (Материалы симп. в СПб. юрид. ин-те МВД России) // Государство и право. –1994. –№ 11. –С.81-126.
121. Бандурка О. Громадяни вірять у людину в міліцейській формі // Іменем Закону. – 2002. –№ 15. –С.4.
122. Закон України “Про державну службу” від 16.12.1993 р. // ВВР України. –1993. – № 52. –Ст.490.
123. Закон України “Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішніх справ України” від 10.01.2002 р. // ВВР України. –2002. –№ 16. –Ст.115.
124. Ильясов С.Г., Кудрявцев А.В., Сергун П.П. Государственная служба в органах внутренних дел. –М.: Право и Закон, 1996. –56 с.
125. Бухгалтерская газета. –2000. –№ 30. – С.4-5.
126. Ориентир. –2000. –№ 22. –С.3.
127. Збірник нормативних документів та методичних рекомендацій з організації науково-дослідної роботи в Донецькому юридичному інституті МВС при ДонНУ /За заг. ред. В.В. Пашутіна. –Донецьк: ДЮІ МВС, 2004.
128. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України. –Х.: Основа, 1998. –398 с.
129. Ануфрієв М. Динаміка дисципліни і законності серед особового складу органів внутрішніх справ України // Вісник Ун-ту внутр. справ. –1998. –№ 3-4. –С.314-322.
130. Ковальський В.С., Козінцев І.П. Правотворчість: теоретичні та логічні засади. –К.: Юрінком Інтер, 2005. –136 с.
131. Титов В., Марченко О. та ін. Юридична герменевтика з погляду сучасної формальної логіки // Вісник Академії правових наук України. –1999. –№ 1. –С.169-176.
132. Крижанівський А.Ф. Феноменологія правопорядку: поняття, виміри, типологія. – Одеса: Фенікс, 2006. –256 с.
133. Титов В. Морис Коен про місце логіки в праві // Вісник Академії правових наук України. –2000. –№ 4. –С.179-192.
134. Венедиктов В.С. Напрями вдосконалення соціально-правового захисту працівників ОВС // Вісник Ун-ту внутр. справ. –1999. –№ 9. –С.73-77.
135. Ануфрієв М. Реформування ОВС – за-

вдання № 1 // Вісник Одеськ. ін-ту внутр. справ. –1998. –№ 1. –С.3-10.

136. Слісаренко І. Рано чи пізно спецслуж-

би сприймуть цивільних керівників // Персонал плюс. –2005. –№ 8. –С.3-5.

Лаврінєнко О.В. Відшкодування моральної шкоди у випадку порушення трудових прав працівників ОВС, що мають спеціальні звання міліції України: теоретико-правовий аналіз загального трудового законодавства та практики застосування спеціального законодавства про службу // Форум права. -2008. -№ 1. –С.260-284 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08lovzpc.pdf>

Здійснено теоретико-прикладний аналіз практики застосування спеціального законодавства про порядок та умови відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникам органів внутрішніх справ України під час проходження державної служби. Висловлено низку пропозицій щодо вдосконалення загального та спеціального законодавства про працю.

Лаврінєнко О.В. Возмещение морального вреда в случае нарушения трудовых прав работников ОВД, которые имеют специальные звания милиции Украины: теоретико-правовой анализ общего трудового законодательства и практики применения специального законодательства о службе

Осуществлен теоретико-прикладной анализ практики применения специального законодательства о порядке и условиях возмещения морального вреда, причиненного работникам органов внутренних дел Украины во время прохождения государственной службы. Высказан ряд предложений относительно усовершенствования общего и специального законодательства о труде.

Lavrinenko O.V. Compensation of moral harm in case of infringement of the labor rights of workers of law-enforcement bodies which have special ranks of militia of Ukraine: the theoretical-legal analysis of the general labor legislation and practice of application of the special legislation on service

The theoretical-applied analysis of practice of application of the special legislation on the order and conditions of compensation of the moral harm caused to workers of law-enforcement bodies of Ukraine during passage of public service is carried out. A number of offers concerning improvement of the general and special legislation on work are stated.