

УДК 343.163+349.2(477)

В.В. ГРЮК, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

МЕТОД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ ЯК СВІДЧЕННЯ ПРИНАЛЕЖНОСТІ ОСТАННІХ ДО КОЛА СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Ключові слова: метод правового регулювання, трудова діяльність, працівники прокуратури України, суб'єкти трудового права

Метою статті є з'ясування розбіжностей природи підпорядкованості суб'єктів трудових правовідносин та адміністративних як свідчення приналежності перших до кола суб'єктів однієї з названих галузей права. Задля досягнення означеної мети вбачається необхідним з'ясувати основні риси методу адміністративного права; з'ясувати характерні ознаки методу трудового права; порівняти підпорядкованість у рамках процесу праці з підпорядкованістю суб'єктів адміністративного права.

В умовах перехідного періоду і реформування трудового права вкрай важливим є з'ясування сфери дії останнього. Особливої актуальності вирішення даного питання, в нашому випадку з'ясування можливості включення працівників прокуратури України до кола суб'єктів трудового права, набуває в умовах розробки нового Трудового кодексу України. Метод регулювання певних відносин є одним із основних критеріїв віднесення їх сфери дії певної галузі права. Кожна з галузей права характеризується своєрідністю методу, неповторним поєднанням різних правових прийомів регулювання, що виникають у певній сфері людської діяльності [1, с.10]. А тому, для визначення методу регу-

лювання правовідносин працівників прокуратури України, беручи за основу дослідження праці таких науковців, як Н.Д. Бахрах, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, А.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Щербіна та ін., слід вивчити особливості методу як трудового, так і адміністративного права.

За визначенням В.І. Щербіни, обрання того методу, за допомогою якого здійснюється найефективніший процес правового регулювання обумовлено природою відносин, які належать до предмета тієї або іншої галузі права [2, с.17]. На думку Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова та С.М. Прилипка, імперативний метод – метод влади – примусу, є характерним для адміністративно-правового регулювання, диспозитивний метод – метод договірно-правового регулювання, – притаманний цивільному праву. Що ж стосується методу трудового права, то він носить комплексний характер, оскільки в одних інститутах (колективний договір, трудовий договір) спостерігається перевага диспозитивного методу, іншим (дисципліна праці, матеріальна відповідальність, охорона праці) більш властивий імперативний метод [1, с.10].

В.І. Щербіна вважає, що «для правильного розуміння змісту норм трудового права та найбільш ефективної їх реалізації важливо розуміти *особливості методу правового регулювання* трудових та тісно пов'язаних із ними відносин» [2, с.19], серед яких для нашого дослідження особливе значення має характер підпорядкованості суб'єктів трудових відносин, що є однією з специфічних рис методу трудового права і, на наш погляд, може бути свідченням приналежності певних суб'єктів до кола суб'єктів трудового права.

Як правило, підпорядкованість суб'єктів є характерною ознакою методу адміністративного права. «Для адміністративного права основним був і залишається імперативний метод, тобто, метод владних приписів, коли в об'єкта управління немає вибору варіанта поведінки і він повинен діяти лише так, як йому приписано», – зауважує С.В. Ківалов [3, с.8]. За визначенням В.В. Колпакова, адміністративні методи можна визначити як засо-

би впливу на діяльність підприємств, установ, організацій, посадових осіб і громадян з боку органів управління шляхом прямого встановлення їх обов'язків, шляхом наказу, що спирається на владні повноваження і стан підпорядкування. Це односторонній вибір органом управління способу вирішення завдання чи конкретного варіанта поведінки об'єкта управління. Тому, методи державного управління «є волею держави, конкретизованою відповідним управлінським органом у рамках наданих йому юридично – владних повноважень» і, як правило, фіксуються в адміністративно-правових актах [4, с.180, 188].

Однак, поряд із тим, що суб'єкти трудових відносин є вільними в укладанні та розірванні трудового договору, є рівними учасниками відносин, специфічною ознакою цих суспільних зв'язків є організаційна підпорядкованість працівника роботодавцеві [2, с.19]. З цього приводу Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков та С.М. Прилипко зауважують, що у процесі трудової діяльності рівність сторін стикається з необхідністю підпорядкування працівника організації праці, з єдиноначальністю в управлінні працею, що фактично означає нерівність сторін. Таким чином, рівність сторін має не всеосяжний характер, діючи повною мірою лише під час обговорення сторонами умов трудового договору (контракту) при прийомі на роботу, при зміні змісту трудового договору в процесі праці [1, с.11].

На думку В.І. Прокопенко, «в процесі праці люди вступають у відносини між собою, в тому числі й відносини підлеглості..., за якими робітник підкоряється керівнику виробничої одиниці або підприємства в цілому. Але підкорення працівників власнику або уповноваженому ним органу не означає, що відносини підлеглості є адміністративними... Суб'єкти трудових відносин, в тому числі й ті, що належать державі, владними повноваженнями відносно до своїх працівників не наділені. Застосування праці громадян здійснюється на підставі принципу свободи трудового договору, за яким працівник бере на себе обов'язок підкорятись правилам внутрішнього трудового розпорядку. Таким

чином, якщо відносини виникають внаслідок акта державного органу, з яким працівник не перебуває в договірних відносинах по праці, то ці відносини підпадають під сферу впливу адміністративного права. Якщо ж відносини виникають із трудового договору, то ці відносини між сторонами регулюються трудовим правом» [5, с.28–29]. А.С. Пашков з цього приводу зазначає, що «виникаючи у сфері виконавчо-розпорядчої діяльності держави, адміністративні правовідносини носять владний характер і можуть здійснюватися методом односторонніх приписів. Застосування ж праці громадян здійснюється на основі принципу свободи трудового договору. З цього слідує, – підкреслює вчений, – що підприємства (установи, організації) як суб'єкти трудових правовідносин не наділяються по відношенню до своїх працівників особливими державно-владними повноваженнями» [6, с.33].

Як бачимо, ряд вчених визначає організаційну підпорядкованість сторін трудових правовідносин в процесі трудової діяльності загальним умовам виробництва та трудовому розпорядку характерною ознакою трудового права. Принципово важливою є розбіжна природа підпорядкованості працівника роботодавцеві в рамках трудових правовідносин та підпорядкованості підприємств, установ, організацій, посадових осіб і громадян органам влади або державного управління в рамках адміністративних відносин. У першому випадку маємо справу з добровільно взятими на себе сторонами правовідносин зобов'язаннями на основі таких принципів, як свобода праці, неприпустимість примусової праці, рівність сторін тощо. Владний елемент у таких правовідносинах не несе змісту державно-владного припису органу управління. Як зауважує Р.І. Кондратьєв, «договірний характер трудових правовідносин зовсім не виключає наявності в них владного елементу, але владного не в адміністративному, а саме в трудовому значенні цього терміну» [7, с.16–18].

На розбіжність характеру підпорядкованості в трудовому та адміністративному праві вказує й те, що підпорядкованість праців-

ника роботодавцеві не передбачає застосування адміністративного примусу у разі порушення встановлених правил, оскільки останній являє собою особливий вид державного примусу й полягає у застосуванні суб'єктами функціональної влади передбачених нормами адміністративного права примусових заходів у зв'язку з неправомірними діями [8, с.445]. Адміністративний примус застосовується правомочними державними органами (посадовими особами) з метою попередження та припинення адміністративного проступку, а також забезпечення притягнення винного до адміністративної відповідальності [3, с.209]. В положеннях же ст.147 Кодексу законів про працю України передбачається можливість застосування до працівника за порушення трудової дисципліни таких дисциплінарних стягнень як догани і звільнення. При цьому слід звернути увагу на такі моменти: 1) застосування законодавцем у змісті вказаної статті конструкції «до працівника може бути застосовано...» вказує на потенційну варіативність поведінки роботодавця у разі порушення трудової дисципліни працівником – право застосувати дисциплінарне стягнення або ж не застосувати таке (на відміну від чого наявність складу адміністративного правопорушення позбавляє уповноважений орган (особу) можливості не притягти винну особу до відповідальності); 2) найсуворіше дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни – це звільнення з роботи, що фактично означає розірвання трудового договору, на підставі якого виникли трудові правовідносини.

З цього приводу П.Д. Пилипенко зазначає, що «основу трудових відносин складають відносини, які регулюються на договірному рівні. Навіть відносини трудової дисципліни, внутрішнього трудового розпорядку, а отже, й субординації при цьому є результатом добровільно взятих на себе працівником зобов'язань щодо дотримання встановлених роботодавцем правил... На відміну від підпорядкованості в адміністративному праві, де субординація суб'єктів передбачена законом, у трудовому праві вона виникає на підставі договору. Працівник добровільно пого-

джується дотримуватись внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни, виконувати вказівки та розпорядження адміністрації. Тому не можна вважати, що тут ми маємо справу з імперативним методом регулювання трудових відносин у його, так би мовити, чистому вигляді... І те, що ця специфічність є результатом договірної встановлення правовідносин, свідчить також застосування заходів дисциплінарної відповідальності у тому випадку, коли працівник не дотримується трудової дисципліни» [9, с.24–25].

Таким чином, розбіжність підпорядкованості суб'єктів трудового права в процесі праці з підпорядкованістю суб'єктів адміністративного права дає можливість розмежувати таких суб'єктів між собою, виходячи з характеру підпорядкованості. А саме, добровільність вступу на службу в органи прокуратури України; самостійне обрання кандидатом посади, яку він бажає обіймати у подальшому; застосування до працівників прокуратури дисциплінарних стягнень, перелік яких суттєво відрізняється від закріплених у ст.147 Кодексу законів про працю України, але це являє собою виключно особливість правового положення працівника прокуратури порівняно з іншими через специфіку трудової функції і роботодавця; надає підстави стверджувати про відсутність у разі вступу на службу до органів прокуратури України підпорядкованості в адміністративному значенні цього терміну. Навпаки, названі риси дозволяють говорити про організаційну підпорядкованість працівників прокуратури роботодавцеві, яка передбачає здійснення ними трудової діяльності в межах певного трудового розпорядку і дотримання трудової дисципліни. В свою чергу, констатація факту виникнення організаційної підпорядкованості, а не адміністративної, при вступі на службу до органів прокуратури України на основі вільного вибору і свободи волевиявлення кандидата на посаду в органи прокуратури і подальше здійсненні працівниками прокуратури трудової функції в рамках певного трудового розпорядку і дотримання трудової дисципліни вказує на приналежності остан-

ніх до кола суб'єктів трудового права, оскільки свідчить про наявність характерних ознак методу трудового права.

ЛІТЕРАТУРА

1. Трудовое право Украины в вопросах и ответах : учебник / под ред. Г. С. Гончаровой, В. В. Жернакова, С. Н. Прилипко. – Х. : Одиссей, 2001. – 623 с.
2. Щербіна В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербіна ; за ред. В. С. Венедиктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
3. Адміністративне право України : підручник / за заг. ред. С. В. Ківалова. – Одеса : Юрид. літ., 2003. – 896 с.
4. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник / В. К. Колпаков. – К. : Юрінком Інтер, 1999. – 736 с.
5. Прокопенко В. І. Трудове право Украї-

ни : підручник / В. І. Прокопенко. – Видання друге, стереотипне. – Х. : Консум, 2000. – 480 с.

6. Пашков А. С. Правовые проблемы подготовки и распределения рабочей силы: дис. ... доктора. юрид. наук : 12.00.05 / Пашков А. С. – Л., 1965.
7. Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Р. И. Кондратьев. – Л. : Вища школа, 1977.
8. Бахрах Д. Н. Административное право России : учебник / Д. Н. Бахрах. – М., 2000.
9. Трудове право України: Академічний курс : підручник [для студентів вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє видання, перероб. і доп. – К. : Вид. дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.

Грюк В. В. Метод правового регулювання трудової діяльності працівників прокуратури України як свідчення приналежності останніх до кола суб'єктів трудового права / В. В. Грюк // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 111–114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10gvvctp.pdf>

Досліджено характер підпорядкованості суб'єктів правовідносин, які є предметом трудового та адміністративного права як однієї з особливих вад методів цих галузей. З'ясована природа та характер розбіжностей між підпорядкованістю суб'єктів трудових та адміністративних правовідносин.

Грюк В.В. Метод правового регулювання трудової діяльності працівників прокуратури України як свідчення приналежності останніх до кола суб'єктів трудового права

Исследован характер подчиненности субъектов правоотношениях, которые являются предметом трудового и административного права как одной из особых недостатков методов этих областей. Выяснена природа и характер расхождений между подчиненностью субъектов трудовых и административных правоотношений.

Grjuk V.V. Method for Legal Regulation of Labor Activity of Workers in Office of Public Prosecutor of Ukraine as the Certificate of an Accessory of the Last to a Circle of Subjects of the Labor Right

Character of subordination of subjects of legal relationship which are a subject labor and administrative law as one of special lacks of methods of these areas is investigated. The nature and character of divergences between subordination of subjects labor and administrative of legal relationship is found out.