

УДК 349.2

О.В. ХУДЯКОВА, Харківський національний університет внутрішніх справ

ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ

Ключові слова: трудові правовідносини, контракт, поліція, конкурс, наказ, трудовий договір

Проблематика проходження служби у Національній поліції України є сьогодні гостро актуальною з багатьох причин і передусім через те, що саме з діяльністю цього правоохоронного органу громадяни України пов'язують свої сподівання на безпечне життя та справедливість. З огляду на це, важливого значення набуває дослідження підстав прийняття на службу до Національної поліції України.

У науці трудового права проблематика підстав виникнення трудових правовідносин досліджена доволі повно. До її розробки доклали зусилля такі відомі вчені-трудовики, як М.Г. Александров, В.С. Венедіктов, К.М. Гусов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокopenko, О.І. Процевський, О.В. Смирнов, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Однак зважаючи на достатньо молоде законодавство про Національну поліцію України, нині об'єктивно ще немає комплексного дослідження підстав виникнення трудових правовідносин з поліцейськими. Виходячи з цього, метою статті є визначення особливостей підстав виникнення трудових правовідносин з поліцейськими та надання пропозицій із вдосконалення відповідного законодавства.

Слід одразу відзначити, що у Законі України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580–VIII [1] не має статті, яка би передбачала відповідну назву, з якої було б зрозуміло, які ж є підстави виникнення трудових правовідносин з поліцейськими. Тому проаналізуємо думку науковців задля отримання відповіді на зазначене питання.

Так, П.Д. Пилипенко вказує, що Кодекс законів про працю України (КЗпП) передбачає фактично дві підстави виникнення трудових правовідносин: трудовий договір та контракт. Разом із цим, вчений пропонує виділяти й інші підстави, а саме акт призначення на посаду; акт обрання на посаду; рішення конкурсної комісії; судове рішення про укладення трудового договору; направлення на роботу уповноваженим законом органом у рахунок встановленої квоти [2, с.103–117]. К.Ю. Мельник підставами виникнення трудових відносин поряд із трудовим договором вважає акти призначення на посаду, обрання на посаду та затвердження на посаді; результат конкурсу; рішення суду; направлення державною службою зайнятості на роботу за рахунок встановленої квоти [3, с.233]. В.А. Андронova вказує, що трудовий договір є універсальним юридичним фактом у трудовому праві, оскільки є підставою виникнення не тільки індивідуальних трудових правовідносин, але й окремих видів колективних трудових правовідносин (наприклад, з участі працівників в управлінні організацією). У випадках і порядку, передбачених законодавством і статутними документами, трудові відносини виникають на підставі трудового договору в результаті: 1) призначення на посаду або затвердження у посаді; 2) обрання на посаду; 3) обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади; 4) направлення на роботу уповноваженим відповідно до закону органом у рахунок встановленої квоти; 5) судового рішення про укладення трудового договору; 6) направлення для проходження альтернативної (невійськової) служби [4, с.16]. А.В. Андрушко підставами виникнення трудових правовідносин вважає передбачені нормами трудового права та законодавства про державну службу юридичні факти, що безпосередньо обумовлюють виникнення вказаних правовідносин: акт призначення, акт виборів та трудовий договір (контракт) [5, с.9].

Таке розмаїття думок обумовлено тим, що чинний Кодекс законів про працю України також не передбачає відповідної статті з чітко визначеними підставами виникнення трудо-

вих правовідносин. Зі ст.21 КЗпП можна зробити висновок, що такими підставами є трудовий договір і контракт. А, наприклад, про конкурс у КЗпП навіть не згадується.

Автори проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), внесеного до Верховної Ради України народними депутатами України В.Б. Гройсманом, Л.Л. Денісовою та М.М. Папієвим, підійшли більш системно до цього питання. Так, ч.2 ст.31 «Виникнення трудових відносин» проекту визначає підставою виникнення трудових відносин трудовий договір. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. З огляду на це, можна говорити про п'ять юридичних фактів, які автори Проекту пропонують закріпити у якості підстав виникнення трудових відносин.

Виходячи з вищезазначеного, підставами виникнення трудових правовідносин з поліцейськими є передбачені нормами національного законодавства юридичні факти, що обумовлюють виникнення вказаних правовідносин.

Аналіз Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580–VIII засвідчив, що підставами виникнення трудових правовідносин з поліцейськими є наказ про призначення на посаду поліцейського; рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу; контракт про проходження служби в поліції (ст.ст.55, 56 та 63 Закону).

Наказ про призначення на посаду поліцейського, виходячи з норм Закону України «Про Національну поліцію» [1], зокрема ч.2 ст.56 та ч.5 ст.63, є основним правовстановлюючим юридичним фактом, оскільки саме з його виданням пов'язується виникнення трудових правовідносин з поліцейськими.

К.Ю. Мельник звертає увагу, що акти призначення мають значення самостійної підстави виникнення трудових правовідносин. Так, виходячи з важливості завдань та функцій правоохоронних органів для життєдіяльності

держави, їх виконання повинно здійснюватися у повному обсязі. Тому вчений вважає, що у цьому випадку немає місця компромісу між сторонами трудових правовідносин службовців правоохоронних органів при встановленні прав і обов'язків. Зміст зазначених правовідносин визначається заздалегідь у нормативному порядку. А, отже, саме з моменту призначення на посаду до певного правоохоронного органу службовець наділяється визначеними в нормативному порядку правами та обов'язками за посадою, тобто, по суті, трудовою функцією [3, с.212].

Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію», наказ про призначення на посаду поліцейського в одних випадках виконує роль одиничного юридичного факту, виключно з яким пов'язується виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, у інших випадках він є елементом юридичного фактичного складу поряд із рішенням поліцейської комісії за результатами конкурсу та/або контрактом. Однак у будь-якому разі наказ про призначення на посаду поліцейського закінчує ланцюг юридичних фактів.

Конкурс на службу в поліції, відповідно до ч.3 ст.52 Закону України «Про Національну поліцію» [1], обов'язково проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліції з призначенням на посади молодшого складу поліції. Стаття 80 Закону встановлює такі спеціальні звання молодшого складу поліції: рядовий поліції; капрал поліції; сержант поліції; старший сержант поліції. Отже, для громадян України, які вперше бажають зайняти відповідні посади поліції, рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу є підставою виникнення трудових правовідносин.

Для того, щоб рішення поліцейської комісії було легітимним, необхідним є дотримання певних правил. Так, засідання поліцейської комісії при проведенні конкурсу є правомочним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини її членів. Рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість від її складу. Рішення поліцейської комісії оформлюється протоколом, який при-

сутні на її засіданні члени комісії підписують не пізніше наступного дня після проведення засідання. Інформація про переможців конкурсу оприлюднюється не пізніше наступного дня після підписання протоколу засідання поліцейської комісії.

Відповідно до ст.56 Закону України «Про Національну поліцію», на вакантну посаду поліцейського призначається переможець конкурсу в разі його проведення. Службові відносини особи, яка вступає на службу в поліції, розпочинаються з дня видання наказу про призначення на посаду поліцейського.

Контракту у Законі України «Про Національну поліцію» [1] присвячена окрема стаття – ст.63 «Контракт про проходження служби в поліції». Зазначена стаття, зокрема, передбачає, з ким контракт повинен бути укладений обов'язково. Так, відповідно до ч.2 ст.63 Закону, контракт про проходження служби в поліції укладається: 1) з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, – одноразово строком на два роки без права продовження; 2) з громадянами, які зараховані до вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, – на час навчання; 3) із заступниками керівників територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах, науково-дослідних установ, вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та керівниками структурних підрозділів зазначених органів, закладів та установ – на термін три роки з правом продовження контракту на той самий термін; 4) із заступниками керівника поліції та керівниками територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установ, ректорами (керівниками) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняних до них керівниками – строком на чотири роки з правом продовження контракту одноразово строком до чотирьох років; 5) з керівником поліції –

строком на п'ять років з правом продовження контракту одноразово строком до п'яти років.

У юридичній літературі існує підхід, що контракт необхідно розглядати як вид трудового договору. Так, В.І. Прокопенко відзначає, що у філософському розумінні формою визнається зовнішня оболонка явища. На думку вченого, таку оболонку трудові договори можуть мати усну або письмову. Але й раніше трудові договори в ряді випадків укладались у письмовій формі, наприклад, при організованому наборі робітників, про роботу з особливими природними географічними та геологічними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я тощо. Ці договори не становлять особливої форми трудового договору, а є його окремими видами. Як висновок, В.І. Прокопенко пропонує вважати контракт видом трудового договору [6, с.112]. В свою чергу, П.Д. Пилипенко пропонує внести зміни до ч.3 ст.21 КЗпП України, виклавши її у такій редакції: «Особливим видом трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, встановлюються угодою сторін» [2, с.96].

Слід підтримати позицію відомих вчених стосовно необхідності розуміння контракту як виду трудового договору, який має свою специфіку та сферу застосування.

Науковці у своїй більшості вказують на відмінності між трудовим договором та контрактом. Так, С.О. Сільченко звертає увагу, що трудові відносини, які виникають на підставі контракту, мають виключно строковий характер, що унеможливує його трансформацію в безстроковий трудовий договір. Науковець вказує на таку важливу ознаку контракту, як індивідуалізація трудових правовідносин. Сторони самостійно мають визначати його зміст, в тому числі, щодо строку чинності, а тому жодний інший суб'єкт не повинен мати права встановлювати мінімальну чи максимальну його тривалість. С.О. Сільченко вважає, що контракт має бути строковим, оскільки це створює певну впорядкованість відносин сто-

рін та унеможливить зміну його умов в односторонньому порядку [7, с.12–13].

О.М. Дуюнова найважливішою відмінністю контракту від традиційного трудового договору вважає співвідношення нормативного та договірного регулювання трудових відносин. Фахівець зазначає, що у трудовому договорі умови праці та матеріального забезпечення працівника більшою частиною встановлюється правовими нормами (законами, підзаконними нормативними актами, локальними правилами), та, звичайно, лише декілька умов встановлюються самими сторонами – трудова функція, місце та початок роботи, у деяких випадках – оплата праці. При укладенні контракту домінує договірне регулювання істотних та інших умов праці, а також умов, що стосуються соціально-побутової сфери [8, с.72].

Ми не можемо погодитися з таким підходом вченої. Так, умови праці та матеріального забезпечення працівника, які встановлено законами та підзаконними нормативними актами діють і без включення у трудовий договір. Більш того, їх і не треба до нього включати. А те, що науковець вважає «декількома умовами», а саме трудова функція, місце та початок роботи, оплата праці, є обов'язковими умовами як трудового договору, так і контракту, без яких ні перший, ні другий не може бути укладено. І останнє – і контракт, і трудовий договір є угодою між працівником та роботодавцем, а значить вони обидва мають договірний характер.

На наш погляд, основною відмінністю контракту від строкового трудового договору слід вважати необхідність постійного переукладення після закінчення його строку. Ще однією особливістю контракту треба вважати можливість встановлення у ньому відповідальності сторін, у тому числі, матеріальної та умов розірвання контракту, в тому числі дострокового. Крім цього, контракт можна укладати тільки у випадках, прямо передбачених Законом.

Специфіка функціонування Національної поліції України, як і будь-якого державного органу, накладає певні особливості на зміст контракту. Так, більшість умов праці поліцей-

ських закріплено у законодавчому порядку. З огляду на це сторони обмежені у договірному регулюванні трудових відносин. Договірний характер відповідних відносин проявляється у своїй більшості у згоді громадянина України працювати на встановлених державою умовах. Разом із тим, можливість договірного регулювання окремих аспектів трудових відносин поліцейських передбачена національним законодавством. Наприклад, ч.2 ст.63 Закону України «Про Національну поліцію» [1] надає сторонам можливість у певних випадках самими визначати строк контракту.

Частина 5 ст.63 цього Закону передбачає, що контракт є підставою для видання наказу про прийняття особи на службу в поліції та/або призначення її на відповідну посаду.

Отже, рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу та контракт про проходження служби в поліції є обов'язковими юридичними фактами при прийнятті на службу до Національної поліції України у певних випадках. Однак у будь-якому разі вони застосовуються разом із наказом про призначення на посаду.

Наприкінці слід звернути увагу на таку підставу виникнення трудових правовідносин, яка виділяється як у юридичній літературі, так і у проекті Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), як рішення суду.

Як справедливо відзначає К.Ю. Мельник, для виникнення конкретного трудового правовідношення судове рішення виступає як обов'язковий юридичний факт. Так, людина, отримуючи відмову в прийнятті на роботу, може таку відмову оскаржити у суді. Суд, визначивши відмову в прийнятті на роботу необґрунтованою або незаконною, виносить рішення, яким зобов'язує роботодавця укласти з особою трудовий договір. На це, зокрема, вказує Пленум Верховного Суду України, який у п.6 Постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 роз'яснив, що при обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення – з першого робочого дня наступного після дня звільнення з

попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата – з цієї дати), з іншими особами – з дня їх звернення до роботодавця з приводу прийняття на роботу [3, с.220].

З огляду на вищезазначене, існує доцільність доповнити Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580–VIII відповідною підставою виникнення трудових правовідносин з поліцейськими.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про Національну поліцію» : від 02.07.2015 р., № 580–VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – Ст. 379

2. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, 2003. – 146 с.

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

4. Андропова В. А. Юридичні факти у тру-

довому праві України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. А. Андропова. – Одеса, 2014. – 20 с.

5. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. В. Андрушко. – Київ, 2002. – 18 с.

6. Прокопенко В. І. Співвідношення понять «трудоий договір» і «контракт» у трудовому праві України / В. І. Прокопенко // Вісник Академії правових наук України. – 1995. – № 3. – С. 109–117.

7. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С. О. Сільченко. – Х., 2001. – 20 с.

8. Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / О. М. Дуюнова. – Київ, 2004. – 194 с.

Худякова О. В. Підстави виникнення трудових правовідносин з поліцейськими / О. В. Худякова // Форум права. – 2016. – № 2. – С. 239–243 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2016_2_37.pdf

Розглянуто підстави виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, а саме наказ про призначення на посаду поліцейського; рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу; контракт про проходження служби в поліції; рішення суду. Визначено особливості підстав виникнення трудових правовідносин з поліцейськими та надано пропозиції із вдосконалення відповідного законодавства.

Худякова Е.В. Основания возникновения трудовых правоотношений с полицейскими

Рассмотрены основания возникновения трудовых правоотношений с полицейскими, а именно приказ о назначении на должность полицейского; решение полицейской комиссии по результатам конкурса; контракт о прохождении службы в полиции; решение суда. Определены особенности оснований возникновения трудовых правоотношений с полицейскими и даны предложения по усовершенствованию соответствующего законодательства.

Khudyakova E.V. The Grounds of Labor Relations with the Police

grounds for the emergence of labor relations with the police, namely the letter of appointment to the post of police considered; Police Commission decision on the results of the competition; a contract for the service in the police; the court's decision. The features of the grounds of the employment relationships with the police and the proposals for improvement of the relevant legislation was fined.