



К.Ю. МЕЛЬНИК

канд. юрид. наук

Національний університет внутрішніх справ

УДК 342.22-057.36

МІСЦЕ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ В ПРЕДМЕТІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Розглядається питання входження трудових відносин працівників органів внутрішніх справ в предмет трудового права. Визначаються напрямки удосконалення правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ.

В умовах реформування трудового законодавства України, коли йде робота по прийняттю нового Трудового кодексу України, особливого значення набувають дослідження концептуальної спрямованості. Одним із концептуальних питань будь-якої галузі права і зокрема трудового, є питання про його предмет. Адже саме наявність самостійного предмету правового регулювання робить певну галузь права самостійною.

Загальновизнано, що трудове право регулює трудові відносини і відносини, тісно пов'язані з ними. Отже, саме ці відносини і є предметом трудового права, причому його основою, ядром є власне трудові відносини.

Сьогодні в науці трудового права існує широкий та вузький підхід до визначення предмета трудового права. Дані підходи базуються на включенні або не включенні окремими науковцями в предмет трудового права трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних з ними певних категорій працівників. Так, ще в 50-х роках А.Е. Пашерстник відзначав, що трудове право регулює відносини по застосуванню праці громадян незалежно від форм власності, з якою вона пов'язана, і галузі господарського управління або соціально-культурного будівництва, в якій вона застосовується [1, с.32]. Також дотримуючись широкого підходу, В.І. Прокопенко зазначав, що праця громадян, де б вона не застосовувалась, навіть на базі індивідуальної приватної власності, повинна регулюватись єдиною галуззю - трудовим правом, тим більш що Закон України "Про підприємства в Україні" не перешкоджає застосуванню норм трудового законодавства на всіх видах підприємств [2, с.18]. Позитиві широкого підходу також займають такі відомі вчені-трудовики як О.І. Процевський, В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков.

Прихильники вузького підходу - П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, В.Я. Козак вважають, що в основі предмета трудового права лежать трудові відносини найманої праці. Вони виникають у результаті прийняття на роботу на підставі укладення трудового договору або інших подібних йому форм. Там, де є трудовий договір у значенні

ст.21 КЗпП, виникають трудові відносини, які регулюються трудовим правом. Вказані автори вважають, що предметом трудового права не охоплюються трудові відносини військовослужбовців Збройних Сил України, Прикордонних військ, Управління охорони вищих посадових осіб України, Служби безпеки, внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України, військ Цивільної оборони, інших військових формувань, утворених відповідно до законодавства України, осіб начальницького і рядового складу ОВС та податкової міліції [3, с.13].

Ми не можемо погодитись з точкою зору П.Д. Пилипенка, В.Я. Бурака, В.Я. Козак у тому аспекті, що трудові відносини осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та податкової міліції, яких в науковій літературі часто називають "подібні найманні", не входять в предмет трудового права.

Для обґрунтування своєї позиції зупинимось на правовій природі трудових відносин персоналу, який працює в органах та підрозділах внутрішніх справ. Звернемо увагу на те, що по одному з критеріїв його можна розділити на атестований (особи рядового та начальницького складу) і не атестований (особи, яким не присвоєно звання рядового і начальницького складу) склад. Щодо останніх - це дійсно цивільні особи, на яких у повному обсязі поширюється загальне трудове законодавство і те, що їхня праця є предметом трудового права, ні в кого не викликає сумнівів. Що ж стосується атестованих працівників то тут, як ми вже зазначали, думки розділилися.

Найбільш парадоксальним є те, що практично всі, і навіть ті, хто вказує, що трудові відносини атестованих працівників органів внутрішніх справ не входять у предмет трудового права, відзначають, що трудові відносини державних службовців охоплюються предметом трудового права. У зв'язку з цим хотілося б відзначити, що правова природа відносин у сфері державної служби й у сфері служби в органах внутрішніх справ ідентична, оскільки відносини базуються на принципі підпорядкованості нижчестоящих вищестоящим, більшість умов

служби регламентується спеціальним законодавством, що встановлює певні особливості проходження служби, у ролі роботодавця виступає агент держави (орган або установа). Отже, якщо трудові відносини державних службовців входять у предмет трудового права, то і трудові відносини атестованих працівників органів внутрішніх справ також повинні входити в нього.

До того ж відомо, що підставою виникнення трудових відносин є трудовий договір (контракт), а згідно ст.17 Закону України "Про міліцію", трудові відносини з працівником міліції виникають на контрактній основі.

Але самим головним є те, що громадянин України, керуючись центральним принципом сучасного трудового права – принципом свободи праці, – вибирає місце своєї майбутньої роботи, і це відбувається не в примусовому або обов'язковому порядку, а в добровільному на основі вільного вибору. Таким чином, він реалізує конституційне право на працю шляхом встановлення трудових відносин з МВС України, яке виступає в якості роботодавця, в особі начальника певного органу, служби або підрозділу. Тому прийняття навіть спеціальних нормативно-правових актів про проходження служби зазначеними категоріями осіб не означає, що їхня праця не регулюється трудовим правом. Просто в силу специфіки їхньої праці спеціальні норми установлюють певні особливості його регулювання і відносяться до сфери дії трудового права, підкреслюючи його зростаючу диференціацію.

Для підтвердження своєї позиції звернемося до норм трудового законодавства. Так, нині діючий Кодекс законів про працю України встановив широку сферу дії трудового законодавства. Цьому підтвердженням є ст.3, в якій зазначається, що 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 з фізичними особами [4].

Проект Трудового кодексу України, підготовлений Кабінетом Міністрів України (реєстр. № 1038-1), і який прийнятий за основу Верховною Радою України в ч.3 ст.7 "Відносини, пов'язані з проходженням державної, військової служби та служби у правоохоронних органах" закріпив положення, що відносини, пов'язані з проходженням служби в органах внутрішніх справ, податкової міліції, кримінально-виконавчій системі, регулюються трудовим законодавством, якщо інше не передбачено спеціальними законами [5].

Отже, як ми бачимо, законодавець сьогодні і в майбутньому ратує за широку сферу дії трудового законодавства, поширюючи регулювання на трудові відносини працівників органів внутрішніх справ незалежно від того, відносяться вони до атестованого чи не атестованого складу. Однак, на наш погляд, закріплення зазначеної норми в проекті Трудового кодексу не знімає всіх питань в сфері регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ, оскільки з прийняттям нового Трудового кодексу можуть залишитися негативні тенде-

нції, які притаманні сьогодні законодавству, що регулює трудові відносини зазначеної категорії працюючих. Так, сьогодні спеціальне законодавство встановлює гірші умови праці та відпочинку для цієї категорії працівників у порівнянні з іншими. Ст.17 Закону України "Про міліцію" закріплює, що при прийнятті на службу може бути встановлено іспитовий строк до одного року. В той же час ст.27 КЗпП України встановлює трьохмісячний, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним комітетом профспілки, - шестимісячний строк випробування. Професорсько-викладацький склад відомчих навчальних закладів МВС України змушений користуватися щорічною основною відпусткою тривалістю максимум 45 днів (п.51 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України), в той же час їх колеги з цивільних навчальних закладів користуються щорічною основною відпусткою тривалістю 56 календарних днів (ч.6 ст.6 Закону України "Про відпустки"). Працівники органів внутрішніх справ не входять ні в один із списків, які дають право на додаткову відпустку тощо.

До того ж серйозною проблемою законодавства, яке регулює трудові відносини персоналу органів внутрішніх справ, являється багаточисельність нормативно-правових актів, які поряд із регулюванням інших відносин регулюють і трудові відносини зазначеної категорії працівників. Розрізненість та неузгодженість правових норм, які в них містяться, велика кількість відсильних норм, а також незабезпеченість фінансовим підтриманням та механізмом реалізації окремих норм викликають труднощі як у пошуку необхідного нормативного матеріалу, так і в застосуванні нормативних приписів.

Отже, з метою недопущення в подальшому вказаних прорахунків в сфері правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ, необхідно визначитись зі шляхами, якими буде здійснюватися правове регулювання трудових відносин зазначеної категорії працюючих. На наш погляд, може бути два шляхи:

Перший – розробити на основі нового Трудового кодексу України кодифікований нормативно-правовий акт, який буде сам комплексно регулювати трудові відносини працівників органів внутрішніх справ. Такий кодифікований акт повинен мати рівень закону, оскільки він буде спрямований на регулювання таких важливих суспільних відносин, як трудові відносини цілої категорії працюючих. До того ж, ст.92 Конституції України закріплює положення, що виключно законами визначаються: засади регулювання праці і зайнятості (п.6), організація і діяльність органів виконавчої влади, основи державної служби (п.12). Ми вважаємо, що майбутній законодавчий акт має носити таку назву: Закон України "Про державну службу в органах внутрішніх справ України", тому що вона найбільш повно буде відбивати його зміст. Оскільки даний законодавчий акт буде основним актом, що регулює відносини в сфері проходження служби працівниками органів внутрішніх справ, то необхідно буде скасувати такі

нормативно-правові акти як: Закон України "Про міліцію", Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, а також цілий ряд відомчих нормативно-правових актів з питань проходження служби.

Другий - визначити оптимальний набір правових норм, які варто включити в Трудовий кодекс України та в Закон України "Про державну службу в органах внутрішніх справ України", щоб запобігти дублюванню норм.

До того ж, в обох випадках в Трудовому кодексі необхідно закріпити положення, згідно якого спеціальне законодавство, що регулює працю працівників органів внутрішніх справ, повинно відповідати Трудовому кодексу України і не повинно погіршувати положення зазначеної категорії працівників своїми нормами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. -М.: Юридат. 1955. -322 с.
2. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. -Х.: Консум, 1998. -480 с.
3. Трудове право України: Навч. посібник /Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак В.Я. та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. -К.: Видавничий Дім "Ін Юре", 2003. -536 с.
4. Кодекс законів про працю України // ВВР України. -1971. -№ 50. -Ст.375.
5. Проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата. -2003 р. -№ 42 (специвипуск).

Надійшла до редакції 13.06.2004

МЕЛЬНИК К.Ю. МЕСТО ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ПРЕДМЕТЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

Рассматривается вопрос вхождения трудовых отношений работников органов внутренних дел в предмет трудового права. Определяются направления усовершенствования правового регулирования трудовых отношений работников органов внутренних дел.

MEL'NIK K.YU. THE PLACE OF LABOR ATTITUDES OF EMPLOYEES OF LAW-ENFORCEMENT ORGANS IN THE SUBJECT OF LAW OF EMPLOYMENT

The question of entry of labor attitudes of employees of law-enforcement organs in a subject of law of employment is examined. Directions of improvement of legal regulation of labor attitudes of employees of law-enforcement organs are defined.



С.С. МИРЗА

Національний університет внутрішніх справ

УДК 347.44:658.26(477)

РОЗВИТОК І МІСЦЕ ДОГОВОРІВ ПОСТАЧАННЯ РЕСУРСІВ ЧЕРЕЗ ПРИЄДНАНУ МЕРЕЖУ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Проведено комплексний аналіз розвитку договорів постачання ресурсів через приєднану мережу; запропоновано такі договірні відносини визначати окремими від енергопостачання статтями.

Питання про юридичну природу договору постачання енергетичними та іншими ресурсами через приєднану мережу викликало суперечки з моменту першого звернення цивілістичної думки вчених до даної договірної конструкції. В науковій літературі з цього приводу водопостачання та водовідведення, газопостачання, теплопостачання та інші житлово-комунальні послуги, окрім енергозабезпечення, будь-які судження відсутні.

На нормативному рівні сьогодні лише одна стаття 714

Цивільного кодексу України [1] присвячена договору постачання енергетичними та іншими ресурсами через приєднану мережу. Відсутні норми, які безпосередньо є спеціальними для договірних відносин із приводу водопостачання та водовідведення, газопостачання, теплопостачання. Стисле правове регулювання цих відносин породжує низку питань через невизначеність певних аспектів вказаних договорів щодо їх правової природи та кола цивільних правовідносин, що охоплюються даними догово-