

ПІДСТАВИ ДЛЯ ПРИПИНЕННЯ СЛУЖБОВО–ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА КОНТРАКТОМ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Окремі питання виникнення та припинення службово–трудоких відносин були предметом праць В.С. Венедиктова, О.В. Лаврінєнка, В.І. Шєрбини, А.В. Кудрявєєва та ін. Слїд зазначити, що вказанї вчені у своїх дослідженнях звертають увагу на контракт як вид трудового договору. Значну увагу вони придїляють проблемам виникнення та припинення трудових відносин. Однак ряд питань, пов'язаних з припиненням службово–трудоких відносин, потребує більш детального вивчення, що є завданням нашої статтї.

Ринковїй економїї притаманнї тїльки опосередкованї правила регулювання трудових правовїдносин. Одним з таких правил є врахування волї кожної із сторїн протягом дїї трудових правовїдносин.

Воля сторїн є вирїшальним фактором при укладаннї та припиненнї контракту. Якщо звернутися до ст. 36 Кодексу законїв про працю України, то можна дїйти висновку, що за деякими винятками критерїєм класифїкацїї підстав припинення трудового договору (контракту) є воля сторїн, яка знаходить виявлення у рїзних формах: погодженнї, вимозї, иніцїативї, згодї, вїдмовї тощо. Розширення сфєри застосування дїї контракту як підстави виникнення трудових правовїдносин зробило необхідним включення до законодавства норми, що встановлює додатковї підстави його припинення. Саме ця обставина, тобто правова можливїсть сторїн визначити у контрактї умови та порядок його розірвання потребує з'ясування того, як сїввїдносяться погодження сторїн та иніцїатива працівника і власника або уповноваженого ним органу при припиненнї контракту.

Контракт як вїдокремлення цїлого, як особливїсть загального за об'єктивними законами вїдображає властивостї останнього. Тому при його укладеннї дїють загальнї норми законодавства про працю, якї регулюють змїну та припинення трудового договору. Але в контрактї можуть визначитися і свої, притаманнї тїльки йому, додатковї умови припинення дїї контракту як достроково, так і по закінченнї строку.

Службово–трудоїк вїдносини працівників органїв внутрїшнїх справ та инших воєнізованих формувань мають всї основнї ознаки, якї характернї для трудових вїдносин найманих працівників [1, с.120–123]. Законодавцєві у новому Трудовому кодексї України необхідно чїтко визначити трудовоправову природу норм, що регламентують вїдносини, якї виникають при проходженнї напївмїлітаризованої державної служби, в тому числї і працівниками органїв внутрїшнїх справ. Такий напрям розвитку вїдповїдає мїжнародному досвїду (Канада, Великобританїя)[2, с.211–212] та призведе до реформування иснуючої системи органїв внутрїшнїх справ [3, с.98].

Службово–трудоїк вїдносини органїв, служб та підроздїлїв внутрїшнїх справ з особами рядового та начальницького складу виступають як нормативно врегульований двостороннїй зв'язок. Кожна з сторїн має кореспондуючї одна однїй права та обов'язки, належне виконання та захист яких

здійснюється комплексами юридичних гарантій, які містяться в нормах матеріального і процесуального характеру. Порушення будь-якої правової можливості, перешкода її здійснення припускає обов'язкове притягнення винних посадових осіб до службово-трудової відповідальності та наявність спеціальних підстав припинення трудового договору, спеціальних правових гарантій (стан підвищеного соціально-правового захисту) [4, с.37–46] в процесі існування та після припинення службово-трудових відносин.

Що ж стосується припинення службово-трудових правовідносин працівників ОВС, то вони відбуваються з урахуванням вимог трудового законодавства. У «Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України [5] міститься перелік підстав, за якими можна звільнити зі служби працівника органу внутрішніх справ. Цей перелік підстав суттєво відрізняється від того, який закріплено у відповідних статтях Кодексу законів про працю, але це і є проявом диференціації правового регулювання відносин, пов'язаних з припиненням службово-трудових відносин.

Поняття звільнення передбачає припинення службово-трудових відносин з конкретним працівником міліції з ініціативи відповідного начальника органу внутрішніх справ або уповноваженого ним органу.

Як відомо, на практиці при припиненні службово-трудових відносин виникає ряд проблем. Зокрема, звільнення з органів внутрішніх справ «за порушення дисципліни» як заходу дисциплінарного стягнення у п.п. 63, 64 Положення про проходження служби без посилання на конкретні підстави для припинення службово-трудових відносин осіб рядового і начальницького складу ОВС України надає потенційну можливість відповідним начальникам органів (підрозділів) внутрішніх справ застосувати його за будь-яке порушення службово-трудова дисципліни, в тому числі і за незначне.

Ця прогалина в законодавстві призводить до незгодженості правових приписів, оскільки, наприклад, в ст.27 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України мова йде про те, що звільнення з органів внутрішніх справ є крайнім заходом дисциплінарного стягнення і може застосуватися за систематичне порушення дисципліни або здійснення провини, несумісної з перебуванням на службі в міліції [6].

Звідси випливає висновок про доцільність у процесі подальшого реформування законодавства про службу в міліції, на основі чинного законодавства України про працю, цю суперечність усунути, обмеживши звільнення з органів внутрішніх справ конкретними випадками (підставами), а в перспективі, при розробці нового Трудового кодексу України, виключити звільнення з числа заходів дисциплінарного стягнення [7, с.264].

Окремо слід нормативно передбачити, що припинення контракту про службу може здійснюватися за підставами, передбаченими у Положенні про проходження служби, та встановленими за погодженням сторін безпосередньо у контракті.

Але треба звернути увагу й на те, що існуюча система спеціальних підстав припинення службово-трудових відносин, що міститься в Положенні про проходженні служби та в статтях нового Закону «Про органи внутрі-

сніх справ України» потребує допрацювання. Таким чином, слід доповнити чинний перелік підстав наступними підставами: розголошення відомостей, що належать до службової таємниці; закінчення терміну служби, передбаченого контрактом про службу в ОВС; у зв'язку з порушенням стороною законодавства про службу, угоди, колективного договору та умов трудового договору; за підставами, передбаченими за згодою сторін у контракті про службу в ОВС; замість такої підстави як «за порушення дисципліни», з огляду на невизначеність такого формулювання причини звільнення, передбачити можливість звільнення зі служби «за грубе порушення або систематичне порушення службово-трудової дисципліни» або конкретизувати такі випадки чітким вичерпним переліком у відповідному розділі Положення про проходження служби чи контракті; незадовільний результат випробування при прийнятті на службу; недотримання обмежень, що встановлені законодавством та пов'язані з проходженням служби в ОВС.

У випадку звільнення співробітника за порушення умов контракту про службу в ОВС за підставами, пов'язаними з винним діям працівника, у тому числі і за дискредитацію, відповідно з п.66 Положення про проходження служби є «скоєння вчинків, які дискредитують звання рядового та начальницького складу», або в зв'язку з засудженням за вчинення злочину; за власним бажанням, – вартість виданого обмундирування повинна стягуватися з урахуванням ступеня зносу. Звільнення за такими підставами може зумовити за собою й інші, передбачені у контракті про службу в ОВС, майнові наслідки для співробітника, який звільняється. Але, попри це, в обов'язковому порядку в контракті про службу необхідно передбачити і відповідальність, в тому числі і моральну, органу внутрішніх справ за дострокове розірвання контракту з підстав, що не пов'язані з винною поведінкою працівника ОВС, у випадках порушення законодавства про працю в цілому, законодавства у сфері охорони праці. Вважаємо, що саме такий збалансований підхід урівноважив би права сторін, захистив би права та законні інтереси працівників ОВС.

При звільненні працівника ОВС адміністрація органу внутрішніх справ зобов'язана видати даному працівнику його трудову книжку в день звільнення із внесеним до неї записом про звільнення. При затримці видачі трудової книжки з вини адміністрації органу міліції працівнику повинен виплачуватися середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Днем звільнення в цьому випадку вважається день фактичної видачі трудової книжки. Про новий день звільнення видається наказ і вноситься запис у трудову книжку працівника. Раніше внесений запис про день звільнення визнається недійсним. Також недійсним визначається запис про звільнення й переведення на іншу роботу у випадку незаконного звільнення чи переведення, встановленого органом з розгляду трудових спорів.

Особи рядового та начальницького складу, у випадку звільнення зі служби за власним бажанням, попереджують начальника органу внутрішніх справ про прийняте ними рішення не пізніше як за три місяці до дня звільнення, про що подають рапорт по службі. Однак, згідно з діючим трудовим законодавством, у випадку звільнення за власним бажанням працівник

зобов'язаний попередити власника за два тижні, тому і постає питання, чому в міліції цей термін попередження значно більший? Тому, ми підтримуємо М.М. Остафійчука, цю проблему необхідно врегулювати найближчим часом у законодавчому порядку [8, с.265–266].

При достроковому розірванні контракту, повинен передбачати правові наслідки. Це можуть бути і обов'язки відповідного начальника органів внутрішніх справ або уповноваженого ним органу з компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівнику в разі дострокового розірвання контракту як з причини невиконання або неналежного виконання відповідного начальника органів внутрішніх справ або уповноваженого ним органу обов'язків, передбачених контрактом, так і з підстав, не передбачених чинним законодавством.

Конкретні правові наслідки дострокового розірвання контракту повинні обумовлюватись в ньому, тому що договірні санкції дієвіші від нормативних, оскільки дозволяють сторонам вже на стадії укладення договору максимально враховувати специфіку відносин між працівником та начальником, ранжирувати розмір відповідальності в залежності від характеру порушень та їх наслідків.

Підсумуючи, можна зазначити, що українське законодавство про контракт в цілому відповідає сучасним вимогам і є значним кроком вперед у формуванні механізму регулювання трудових правовідносин. Але необхідне подальше його вдосконалення, що дозволить ефективніше вирішувати розбіжності в трудовій сфері. Що ж до припинення службово-трудова відносин осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, вони повинні з необхідністю доповнюватися спеціальними гарантіями, що містяться у нормах як законодавства про державну службу, так і положення відомчого нормативно-правового забезпечення.

Список літератури: 1. Гоц В.Я., Лавріненко О.В. Правове регулювання праці працівників міліції // Вісник Університету внутр. Справ. 1996. Вип.1. 2. Ярмиш О.Н. Проблеми взаємовідносин між правоохоронними органами та населенням: вітчизняний та зарубіжний досвід // Вісник УВС. 1999. Вип. 8. 3. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Х., 1996. 4. Ануфрієв М.І., Венедиктов В.С., Іншин М.І. Соціально-правовий захист працівників ОВС України // Наук.-практ. посібник. Х., 2000. 5. Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України: затв. Пост. КМ УРСР від 29.07.1991 р. № 114 // Збірник норм. Актів України з питань правопорядку. К., 1993. 6. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ // Відомості Верховної Ради України. 1991. №7. 7. Остафійчук М.М. Деякі проблемні питання звільнення з органів внутрішніх справ // Пробл. правознавства та правоохоронної діяльності: Збірник наук. 2001. № 1.

Надійшла до редколегії 23.07.03