

УДК (094.58)331.108.644.7:351.74(477)

І.В. ОГІЄНКО, Харківський національний університет внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ЗА ЗАГАЛЬНИМИ ПІДСТАВАМИ, ВИЗНАЧЕНИМИ КОДЕКСОМ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

***Ключові слова:** припинення службово-трудових правовідносин, працівники органів внутрішніх справ, загальні підстави, Кодекс законів про працю України*

Службово-трудовим правовідносинам працівників органів внутрішніх справ притаманний ряд особливостей, обумовлених специфікою здійснюваної службової діяльності від імені держави, і спрямованої на здійснення завдань і функцій держави, яка впливає на об'єктивну необхідність встановлення певних обмежень і заборон, додаткових гарантій трудової діяльності працівників органів внутрішніх справ, специфічного регулювання робочого часу і часу відпочинку. При цьому, основи правового статусу працівників органів внутрішніх справ як суб'єктів трудового права, визначаються саме законодавством про працю, але мають ряд особливостей, визначення і дослідження яких необхідні для збереження балансу у правовому положенні працівника ОВС порівняно з працівниками інших сфер.

Теоретичну базу дослідження становлять праці науковців: І.П. Лаврінчука, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, С.М. Прилипко, В.І. Курилова, М.Й. Бару. Разом із тим, їх науковий доробок містить різнополярні думки з означеної проблеми. Тому метою нашого дослідження є виявлення відмінностей

застосування загальних підстав припинення трудових правовідносин з припиненням службово-трудових правовідносин в системі органів внутрішніх справ України, які обумовлені дуальністю правового статусу працівника ОВС. Для досягнення поставленої мети необхідно знайти рішення наступних завдань: визначити особливості загального правового статусу працівника ОВС України; з'ясувати, за якими загальними підставами можливе припинення службово-трудових відносин; відокремити право роботодавця на звільнення від обов'язку; з'ясувати відмінності застосування підстави припинення відносин "за власним бажанням", невідповідності працівника займаній посаді, у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків визначеними категоріями працівників. Новизна статті міститься в авторських висновках щодо можливості застосування загальних підстав припинення трудових правовідносин, передбачених Кодексом законів про працю України з урахуванням особливостей статусу працівників ОВС.

Дуальний характер правового статусу проявляється у співіснуванні адміністративно-правового і трудо-правового статусів, окремий розгляд яких є неможливим і неправильним з огляду на доцільність застосування комплексного підходу до визначення та регулювання посадового становища працівника органів внутрішніх справ за допомогою декількох галузей права (конституційного, адміністративного, трудового, фінансового права тощо).

"Початкове" правове положення працівника органів внутрішніх справ визначає займана працівником посада, яка може змінюватися в залежності від умов, за яких протікає державна служба, загальної суспільно-політичної чи державно-правової ситуації. Посада є організаційною передумовою формування загального правового статусу посадової особи органів внутрішніх справ, яка відображає функціональну роль та місце працівника в органі внутрішніх справ, в чому проявляється друга особливість. Вона поєд-

нує в собі всі основні елементи як організаційного, так і правового статусу особи, що її обіймає, а отже визначає як соціальний (проявляється у відносинах підпорядкування, субординації, визначення місця особи відносно підлеглих або начальників) та організаційний статуси (проявляється у визначенні посади первинною ланкою в структурі державного органу), так і правовий статус (проявляється у визначенні конкретного кола повноважень, функцій, прав і обов'язків, відповідальності).

Право на працю закріплено на конституційному рівні і віднесене до основних прав людини і громадянина. Кодексом законів про працю України більш детально визначаються положення щодо реалізації цього права. При цьому зберігається можливість встановлення специфічних вимог, обмежень, додаткових гарантій відповідно до особливостей праці у певній сфері. Законом України "Про міліцію", Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС України, Дисциплінарним статутим ОВС України та іншими нормативно-правовими актами визначені особливості реалізації права на працю в органах внутрішніх справ.

Відповідно до волевиявлення розрізняють припинення трудового договору і розірвання. Останнє являє собою припинення правовідносин за бажанням однієї з сторін, в той час як припинення включає будь-які різновиди юридичних фактів, що тягнуть припинення правовідносин.

До підстав припинення службово-трудова правовідносин працівників органів внутрішніх справ відносять загальні підстави (визначені Кодексом законів про працю України) та особливі (визначаються спеціальним законодавством). Звільнення працівника органів внутрішніх справ з будь-якої підстави, передбаченої Кодексом Законів про працю України, за виключенням повної ліквідації державного органу, є правом керівника, а не його обов'язком. Службово-трудова правовідносини працівників органів внутрішніх справ можуть бути припинені на загальних

підставах, передбачених статтями 28, 36-40, 45 КЗпП та на додаткових - за п.п.1, 2 ст.41 КЗпП [1].

Припинення трудових правовідносин з ініціативи працівника органів внутрішніх справ – це розірвання трудового договору за волею самого працівника. Відповідно до ст.38, 39 Кодексу законів про працю України (з огляду на запропоновану нами позицію щодо застосування підставою виникнення службово-трудова правовідносин не тільки контрактної основи, але й укладення трудового договору) працівник ОВС має право розірвати трудові відносини в будь-який час за власним бажанням. Особливість застосування цієї норми полягає у порядку проведення звільнення працівника. Якщо за загальним правилом працівник зобов'язаний попередити про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні, то в Положенні про проходження служби встановлений особливий порядок звільнення за власним бажанням працівників органів внутрішніх справ. Особи рядового і начальницького складу, які виявили бажання звільнитися зі служби за особистим проханням, попереджають прямого начальника органу внутрішніх справ про прийняте ними рішення не пізніше як за три місяці до дня звільнення, про що подають рапорт за командою. Така позиція законодавця обумовлена особливим правовим положенням працівника ОВС, що стосується, наприклад, здійснення ним оперативно-розшукової роботи.

Окрім цього, як вважає І.П. Лаврінчук, враховуючи особливий порядок встановлення службово-трудова правовідносин на підставі попередньо виданого акту призначення на посаду, припинення служби в ОВС не може бути автоматичним за одноосібним волевиявленням працівника. Тому звільнення з будь-якої державної служби, в основі якого лежить ініціатива працівника, повинно провадитись посиленням на п.1 ст.36 Кодексу законів про працю України – за угодою сторін, з виданням акту відповідного органу чи установи про звільнення державного служ-

бовця [2, с.15]. З цією думкою можна погодитись лише частково. З урахуванням розповсюдження всіх гарантій трудового законодавства, ніхто не може примусити працівника працювати у державному органі. Хоча на практиці є непоодинокі випадки, коли керівники не підписують рапортів на звільнення, перешкоджаючи реалізації працівником свого права на звільнення за власним бажанням. Іншою обставиною є наполягання працівника на двохтижневому терміні на звільнення. Таким чином, керівник не може заборонити працівникові звільнитися, але працівник повинен дотриматись особливого порядку звільнення, встановленого Положенням про проходження служби [3]. Якщо працівник ОВС дотримався встановленого строку, подав письмовий обґрунтований рапорт, у встановленому порядку завершив або передав справи, що знаходяться у його провадженні, здав табельну вогнепальну зброю, посвідчення, інші спеціальні засоби, але керівник не звільняє його, працівник має право на звільнення у загальному порядку, визначеному Кодексом законів про працю України.

Зазначимо, що дана підстава викладена у Положенні про проходження служби наступним чином: ж) за власним бажанням - при наявності поважних причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків [3]. На нашу думку, така позиція законодавця є невиправданою. Якщо особа не має бажання працювати у даному органі, ніхто не в змозі змусити її, бо застосування примусової праці, як вже неодноразово зазначалося, заборонено Конституцією України. Чинна редакція положення вводить категорію "поважної причини", з наявністю якої пов'язується можливість звільнення. Ми вважаємо, що це є неправильним, бо бажання особи незалежно від причин є підставою розірвання договору з ініціативи працівника. Інша річ, що в цьому випадку також повинна бути дотримана процедура звільнення. Але відмова у звільненні за відсутністю "поважної причини" повинна бути скасована. Пра-

цівник має право вільно обирати місце роботи, що включає можливість зміни роботи у будь-який час за власним розсудом, що, в свою чергу, повинно виключити можливість роботодавця відмовити у звільненні за відсутністю "поважної причини", "важливості" якої, до речі, встановлює сам роботодавець.

За угодою сторін (п.1 ст.36 Кодексу законів про працю України) може припинятися як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір. Припинення у цьому випадку є бажанням обох сторін правовідношення і стає можливим за умови досягнення сторонами угоди про факт і дату припинення трудового договору. Ініціатором може виступати будь-яка зі сторін. При згоді іншої угода вважається досягнутою і з дотриманням визначеної процедури працівник звільняється.

Наступною загальною підставою припинення службово-трудових правовідносин є розірвання трудового договору по волі державного органу.

П.2 ст.40 Кодексу законів про працю передбачає розірвання трудового договору у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці. Цю підставу неможливо застосовувати до молодих спеціалістів, які не мають достатнього досвіду роботи у зв'язку з нетривалістю трудового стажу [4, с.137]. А застосовується вона, наприклад, у разі негативного результату атестації. Якщо позитивні результати (задовільні або найкращі) повинні враховуватися при просуванні по службі, зарахуванні до кадрового резерву, то негативний результат є підставою припинення службово-трудових правовідносин працівників органів внутрішніх справ, бо вказує на невідповідність займаній посаді. Якщо виникає спір, то висновок атестаційної комісії виступає доказом в сукупності з іншими

доказами. І в цьому випадку суд може і не погодитися з оцінкою, якщо інші достовірні докази про роботу працівників підтверджують помилковість висновків атестаційної комісії [5, с.31].

Нормативне закріплення така підстава звільнення знайшла в ст.ст.63, 64 п.д Положення про проходження служби [3] щодо звільнення працівника через службову невідповідність. Таке звільнення можливе, коли за результатами атестації працівник визначається таким, що не відповідає займаній посаді, і відповідає підставі, передбаченій п.2 ст.40 Кодексу законів про працю України.

Слід зазначити, що науковцями (наприклад, В.І. Куріловим [6, с.99-100]) висувалася пропозиція щодо внесення “звільнення за результатами атестації” до загальних підстав розірвання трудового договору як самостійної. Аргументом на користь такої позиції висловлювалася необхідність посилення відповідальності працівників, які підлягають атестації. На нашу думку, в цьому немає потреби тому, що встановлення атестаційною комісією невідповідності службовця займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації включає в себе оцінку рівня професійних знань, відповідальності при виконанні трудових обов’язків і ділових та моральних якостей, що підпадає під дію п.2 ст.40 Кодексу законів про працю України.

Звільнення за підставами, передбаченими п.п.2 і 6 ст.40 Кодексу законів про працю України, допускається за умови, якщо неможливо перевести працівника органів внутрішніх справ за його згодою на іншу посаду. Слід зауважити, що переведення у зв’язку з невідповідністю займаній посаді за станом здоров’я повинно виключати неможливість продовження служби. За умови неможливості продовження служби за станом здоров’я звільнення допускається у випадках стійкого зниження працездатності, що перешкоджає належному виконанню службових обов’язків, або якщо виконання цих обов’язків протипоказано працівникові або є

небезпечним для оточуючих. При цьому повинна бути відсутня вина працівника у неналежному виконанні посадових обов’язків.

П.3 ст.40 Кодексу законів про працю України передбачається підстава звільнення у випадку систематичного невиконання без поважних причин обов’язків, покладених трудовим договором на працівника, якщо раніше до них застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

Відповідно до п.1 ст.41 Кодексу законів про працю України розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається у випадку одноразового грубого порушення трудових обов’язків визначеними категоріями працівників, до числа яких входять керівники і їх заступники органів внутрішніх справ. Навіть одноразове грубе порушення трудових обов’язків такими особами завдає шкоду авторитету держави, підриває довіру до державних інститутів і, як правило, порушує конституційні права і свободи громадян [4, с.146].

Грубе порушення трудових обов’язків є оціночним поняттям, визначення якого залежить від суб’єктивного бачення власника або уповноваженого ним органу. В теорії права будь-якому оціночному поняттю притаманні такі ознаки: відсутність конкретного тлумачення законодавцем чи іншим компетентним органом; уточнення і конкретизація в процесі правозастосування; орган, що застосовує закон, за вільним розсудом оцінює факти [7, с.104]. При визначенні “грубості” порушення і відповідного виду дисциплінарного стягнення мають враховуватися тяжкість проступку, обставини, за яких його скоєно, заподіяна шкода, попередня поведінка особи та визнання нею своєї вини, її ставлення до виконання службових обов’язків, рівень кваліфікації тощо. Особливість розірвання трудового договору за п.1 ст.41 Кодексу законів про працю України полягає в тому, що з метою з’ясування всіх обставин дисциплінарного проступку, учиненого особою рядового або начальницького складу,

начальник призначає службове розслідування. Службове розслідування має бути завершене протягом одного місяця з дня його призначення. У разі необхідності цей термін може бути продовжено начальником, який призначив службове розслідування, або старшим прямим начальником, але не більш як на один місяць [8].

Таким чином, до працівників органів внутрішніх справ можуть застосовуватись загальні підстави припинення трудових правовідносин, передбачені Кодексом законів про працю України з урахуванням особливостей, зумовлених особливим статусом працівників ОВС, що відповідає позиції розповсюдження загальних трудових гарантій на перших.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України. –К.: Юрінком Інтер, 2002.
2. Лаврінчук І.П. Правовий статус державного службовця як учасника трудових правовідносин: Автореф. дис... канд. юрид. на-

ук: 12.00.05 /Київ. ун-т. -К., 1999. -20 с.

3. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 29.07.1991 р., № 114 // Збірник нормативних актів України з питань правопорядку. -Київ, 1993.

4. Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.Н. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие /Под ред. В.В. Жернакова. –Х.: Одиссей, 2000. –624 с.

5. Материалы судебной практики Верховного Суда УССР // Информационный бюллетень. –1985. –№ 53. –С.31.

6. Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. – Владивосток, 1983. –136 с.

7. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве // Советское государство и право. -1970. -№ 7. -С.104-108.

8. Закон України “Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України” // Голос України. -18.04.2006. -№ 71.

Огієнко І.В. Особливості припинення службово-трудоових правовідносин працівників органів внутрішніх справ за загальними підставами, визначеними Кодексом законів про працю України // Форум права. -2008. -№ 2. –С.376-380 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08oivppri.pdf>

Досліджена специфіка застосування загальних підстав припинення трудових відносин, визначених Кодексом законів про працю України, до службово-трудоових відносин в системі ОВС України.

Огиенко И.В. Особенности прекращения служебно-трудоовых правоотношений работников органов внутренних дел по общим основаниям, определенным Кодексом законов о труде Украины

Исследована специфика применения общих оснований прекращения трудовых отношений, определенных Кодексом законов о труде Украины, к служебно-трудоовым отношениям в системе ОВС Украины.

Ogienko I.V. Feature of the termination service-labor legal relationship workers of law-enforcement bodies on the common bases determined by the Code of laws on work of Ukraine

Specificity of application of the common bases of the termination of the labor relations determined by the Code of laws on work of Ukraine, to service-labor relations in system of law-enforcement bodies of Ukraine is investigated.