

УДК 349.22:347.963

Т.М. Додіна

ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ПРОКУРОРСЬКО-СЛІДЧИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Стаття 3 Закону України “Про прокуратуру” [1], встановлюючи підстави правової регламентації служби в органах та установах прокуратури, закріплює таке правило: повноваження прокурорів, організація, засади та порядок діяльності прокуратури визначаються Конституцією України, цим Законом, іншими законодавчими актами. З цієї норми можна зробити два висновки. По-перше, праця робітників прокуратури регулюється централізовано, а по-друге, існують особливості в правовому регулюванні праці прокурорів та слідчих прокуратури, що обумовлені їх особливою роллю в забезпеченні законності, захисті прав та інтересів громадян, суспільства та держави.

Трудові відносини працівників прокуратури регулюються загальними, спеціальними та особливими нормативними актами.

Загальними джерелами, що регулюють трудові відносини прокурорсько-слідчих працівників, є численні нормативні правові акти, що складають трудове законодавство та регулюють працю всіх працівників. Це, насамперед, Конституція України, акти міжнародно-правового регулювання праці, Кодекс законів про працю, Закони України (“Про відпустки” [2], “Про охорону праці” [3] та ін.), підзаконні нормативні акти (наприклад, Постанова Кабінету Міністрів України “Про норми відшкодування витрат на відрядження” від 23 квітня 1999 р. (з наступними замінами та доповненнями) [4]).

Спеціальними нормативними актами є Закон України “Про прокуратуру” від 5 листопада 1991 р. (з наступними змінами та доповненнями), який встановлює вимоги до осіб, що призначаються на посади прокурорів та слідчих прокуратури, регламентує порядок вступу на службу, порядок її проходження, застосування заохочень та відповідності прокурорів і слідчих, питання матеріального та соціального забезпечення працівників прокуратури. У розвиток Закону “Про прокуратуру” приймаються підзаконні акти, що стосуються регламентації трудових відносин прокурорських працівників. Так, Постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. затверджено Положення про класні чини працівників органів прокуратури України [5]. Поширюється на прокурорів та слідчих Закон України “Про боротьбу з корупцією” від 4 жовтня 1995 р. [6].

Особливими нормативними актами у сфері регулювання праці прокурорських працівників є накази Генерального прокурора України та інші нормативні акти Генеральної прокуратури (наприклад, наказ від 9 вересня 1998 р., яким затверджено Положення про атестацію прокурорсько-слідчих працівників прокуратури України [7]).

Порівняльний аналіз норм українського та російського законів про прокуратуру свідчить про те, що, на відміну від російського, український законодавець прямо не зазначає те, що праця прокурорсько-слідчих працівників регулюється

законодавством про працю, а також те, що працівники прокуратури є державними службовцями. Уявляється, що включення такої норми в національний Закон “Про прокуратуру” не було б зайвим, оскільки чітко визначило би межі правового регулювання праці працівників органів та установ прокуратури. Це суттєво, оскільки виконання покладених Конституцією України на прокуратуру функцій є самостійним видом державної діяльності, з чого можна зробити висновок про те, що служба прокурорів та слідчих органів прокуратури є державною службою.

Особливості в регулюванні праці стосуються саме прокурорів та слідчих прокуратури. Окремі із спеціальних норм стосуються також наукових та педагогічних працівників закладів прокуратури. Інші співробітники – обслуговуючий та технічний персонал – не є державними службовцями, їхня праця регулюється загальними нормами трудового законодавства. Що стосується прокурорів та слідчих військових прокуратур, то порядок вступу на службу та її проходження регулюється Законом України “Про загальний військовий обов’язок і військову службу” від 4 квітня 2006 р. [8].

Трудовим правовідносинам прокурорських працівників властиві риси, що притаманні будь-яким трудовим правовідносинам, але в той самий час внаслідок публічного характеру діяльності вони мають і деякі особливості. Рисами, що свідчать про трудову природу цих відносин, є те, що прокурорсько-слідчі працівники виконують обов’язки, визначені трудовим договором у зв’язку з обійманням конкретної посади в органах та установах прокуратури. Ці обов’язки виконуються виключно особистою працею, при цьому прокурори та слідчі прокуратури підкоряються правилам внутрішнього трудового розпорядку, отримують заробітну плату.

Досить суттєві й інші риси правового регулювання трудових відносин прокурорських працівників, що виникають під час проходження служби. Це обмеження, встановлені для прокурорсько-слідчих працівників

Встановлена заборона займатися іншою оплачуваною діяльністю обумовлена не тільки завданням запобігання можливим зловживанням, але й необхідністю присвячувати робочий час виконанню прямих обов’язків. Закон “Про прокуратуру” не містить заборони для прокурорів та слідчих брати участь у страйках, але така заборона передбачена ст. 24 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. (із змінами та доповненнями) [9].

Спеціальним законодавством встановлені вимоги до кандидатів на посади прокурорів та слідчих прокуратури. Вони зафіксовані у ст. 46 Закону “Про прокуратуру”, яка визначає, що прокурорами та слідчими прокуратури можуть бути призначені лише громадяни України, які мають вищу юридичну освіту, необхідні ділові та моральні якості. Закон “Про прокуратуру” містить обмеження для зайняття посад прокурора чи слідчого для осіб, які були засуджені за споєння злочину (за винятком реабілітованих).

У Наказі Генеральної прокуратури України від 28 жовтня 2002 р. “Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України” [10] зазначається те,

що при підборі кадрів вирішальне значення мають належний професіоналізм, високі моральні якості, принциповість, відданість дорученій справі, непримиримість до будь-яких порушень закону, здібність вирішувати завдання із ствердження верховенства права, захисту прав людини, інтересів держави та суспільства. У спеціальній літературі до необхідних професійних якостей належать також високий рівень кваліфікації за фахом, володіння іншими професіями, спеціальностями, добре здоров'я та фізична підготовка, акуратність, зібраність, організованість, вміння професійно виконувати посадові функції. Окремо виділяють такі якості, як комунікабельність, вміння працювати в колективі, та ін.

Слід відзначити, що недостатньо визначити необхідний для прокурора чи слідчого прокуратури набір професійних та моральних якостей, важливішим є виявлення їх наявності в претендента на зайняття відповідної посади. Такі якості можуть бути виявлені при проведенні так званої ситуаційної співбесіди (при якій моделюються ситуації, які можуть виникнути під час виконання службових обов'язків, і кандидату пропонується вирішити їх). Закон "Про прокуратуру" не передбачає проходження випробування при прийнятті на роботу, під час якого можливо встановлення відповідності займаній посаді та наявності для цього необхідних даних, однак випробування може проводитись за правилами відповідних статей КЗпП. Для осіб, які вперше приймаються на роботу в органи прокуратури на посади прокурорів та слідчих, такою перевіркою може бути стажування.

Що стосується поняття "моральні якості", то це оціночна категорія, що не має визначення у праві. До позитивних моральних якостей, як відомо, належать порядність, чесність, принциповість, доброта, правдивість, скромність, доброзичливість, вимогливість до себе та оточуючих, самокритичність, мужність, сміливість, самовладання, відповідальність та ін. [11], наявність у претендента яких також може бути встановлена шляхом проведення співбесіди, стажування чи випробування.

Особливістю прийому на роботу на посаду прокурорів та слідчих є надання відомостей про доходи, обов'язки фінансового характеру та майновий стан, у тому числі й за кордоном, як стосовно себе, так і членів своєї родини. За необхідності за згодою з претендентом на зайняття відповідної посади можливо проводити перевірку цих даних.

Закон "Про прокуратуру" не передбачає можливості та порядку призначення на посаду помічників прокурорів та слідчих прокуратур районів у виключних випадках студентів не менш як четвертого курсу, що навчаються за юридичним фахом у вищих навчальних закладах. Між тим така практика існує, існує і практика призначення на посаду студентів у період проходження виробничої практики, а тому необхідна правова регламентація як визначення "виключних випадків", так і самого порядку призначення на посаду в таких випадках. Уявляється, що "виключними" можуть бути визнані, зокрема, випадки, коли штати районної прокуратури недоукомплектовані.

Особливістю порядку прийняття на роботу прокурорсько-слідчих працівників стосується віку та стажу роботи. При цьому вікова шкала будується в залежності

від рівня займаної посади. Так, як відомо, на посади прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя та прирівняних до них прокуратур.

Ще одна особливість міститься у вже згаданому наказі Генеральної прокуратури України від 28 жовтня 2002 р., де передбачена необхідність надання особами, що претендують на зайняття посад прокурорів та слідчих, відомостей про доходи, про зобов'язання фінансового характеру та майновий стан (у тому числі й за кордоном) стосовно себе та членів своєї родини; під час проходження служби декларації про доходи прокурорсько-слідчі працівники повинні надавати в кадрові підрозділи щорічно.

Особливо слід зупинитися на такій особливості процедури призначення на посаду прокурора чи слідчого, як прийняття присяги. Закон "Про прокуратуру" у ст. 46 встановив, що присягу працівника прокуратури приймає особа, яка вперше призначається на відповідну посаду. Текст присяги затверджується Верховною Радою, а процедура її прийняття встановлюється Генеральним прокурором України. З моменту прийняття Закону "Про прокуратуру" пройшло майже двадцять років, але текст присяги до цього часу не затверджений, більш того, Постановою Верховної Ради від 25 квітня 2007 р. законопроект про внесення змін до Закону України "Про прокуратуру" (щодо затвердження Присяги працівника прокуратури) [12] знятий з розгляду. Уявляється, що прийняття присяги є одним із елементів порядку вступу на службу прокурорів та слідчих, а тому прийняти його необхідно.

Відмінністю трудового договору прокурорсько-слідчих працівників від звичайних трудових договорів є те, що підставою його виникнення, як бачимо, є юридичний склад, який завершує призначення на посаду Генеральним прокурором, Прокурором Автономної Республіки Крим, прокурорами областей. Ця обставина робить неможливим застосування до прокурорських працівників правила ч. 3 ст. 24 КЗпП про фактичний допуск до роботи як момент укладання трудового договору.

Література

1. Про прокуратуру : Закон України від 5.11.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – N 53. – Ст. 793.
2. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – N 2. – Ст. 4.
3. Про охорону праці : Закон України в ред. Закону від 21.11.2002 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – N 2. – Ст. 10.
4. Про норми відшкодування витрат на відрядження в межах України та за кордон : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.04.1999 р. (з наст. змін. та доп.). – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
5. Про затвердження Положення про класні чини працівників органів прокуратури України : Постанова Верховної Ради України від 6.11.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – N 4. – Ст. 14.
6. Про боротьбу з корупцією : Закон України від 4.10.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – N 34. – Ст. 266.
7. Положення про атестацію прокурорсько-слідчих працівників прокуратури України : Наказ Генерального прокурора від 9.09.1998 р. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
8. Про загальний військовий обов'язок і військову службу : Закон України в ред. Закону від 18.06.1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – N 33. – Ст. 270.

9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. (із змін. та доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
10. Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України : Наказ Генеральної прокуратури України від 28 жовтня 2002 р. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
11. Словарь по этике / под ред. И.С. Кона. – М., 1983.
12. Законопроект про внесення змін до Закону України “Про прокуратуру” (щодо затвердження Присяги працівника прокуратури) : Постанова Верховної Ради України від 25.04.2007 р.

УДК 347.919:349.3:369.5

Л.І. Харитонова

РОЗГЛЯД СУДАМИ СПРАВ З ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ

Як зазначено в ч. 1 ст. 6 Конституції України, державна влада в країні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу й судову гілки. Здійснення правосуддя держава покладає виключно на суди. Судова влада повинна забезпечити захист як прав і свобод окремих громадян, так і права взагалі від будь-яких правопорушень та осіб, у тому числі й чиновників, наділених значними владними повноваженнями, а також від держави в цілому. Тим самим вона гарантуватиме панування права.

Сучасне розуміння концепції зазначеної статті не припускає “чистого” поділу влади на законодавчу, виконавчу й судову гілки. На практиці, навпаки, бачимо активну реалізацію правотворчих функцій органами державного управління. Приймаючи підзаконні нормативно-правові акти, вони забезпечують наближення закону до реального життя.

Мета правосуддя – захист конституційного ладу, прав і свобод громадян, прав і законних інтересів підприємств, установ та організацій незалежно від їх форми власності й організаційно-правової форми створення. Згідно зі ст. 124 Основного Закону всі суспільні відносини, врегульовані нормами права, у разі виникнення спору можуть бути предметом розгляду в суді. Судові рішення, що набрали чинності, є обов’язковими для всіх без винятку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, посадових осіб, окремих громадян та їх об’єднань і підлягають виконанню на всій території України. Результати судового розгляду конкретних справ складають судову практику, яка в теорії права умовно розрізняється на три види:

– поточна (яка відображає досвід застосування законодавства, виражений у рішеннях судів із конкретних юридичних справ);

– прецедентна (яка відображає досвід використання законодавства, що виражається в рішеннях вищих судових органів із конкретних справ. Останні існують у тому разі, якщо поточна практика свідчить про неоднозначність розуміння правових норм, у результаті чого за одних і тих самих обставин приймаються різні рішення);