

мігрантів, повинна здійснюватись із одночасним підвищенням правосвідомості, правової культури і правового виховання як з боку працівників, так і з боку роботодавців, що досягається як правовими, так і соціальними, економічними і політичними засобами.

Законодавство України про регулювання оплати праці, що приведено у відповідність до соціальних стандартів, які сприйняті державами-членами Європейського Союзу, є джерелом захисту права працівників-мігрантів на належну оплату праці незалежно від громадянства, національності, статі працівника-мігранта.

Література

1. Про ратифікацію Угоди про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами : Закон України від 10 листопада 1994 р. № 237/94-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 46. – Ст. 415.
2. Treaty establishing the European Community of 25 March 1957 (consolidated version) // Official Journal. – С 321 E. – 29 December 2006. – P. 0037.
3. Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community // Official Journal. – L 257. – 19 October 1968. – P. 0002.
4. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV // Уряд. кур. ер. – 2005. – № 108.
6. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-вр // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
7. Проект Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 р. № 1108. – Режим доступу: www.rada.gov.ua
8. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Голос України. – 1993. – 29 лип.
9. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
10. Council Directive of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (91/533/EEC) // Official Journal. – L 288. – 18 October 1991. – P. 0032.
11. Про затвердження Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні : Постанова Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 р. № 2028 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 44. – Ст. 63.

УДК 349.22:331.106

Н.Г. Москалик

ОСОБЛИВОСТІ СТРОКОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЯК ВИДУ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Всі явища, у тому числі й правового характеру, перебувають у постійному розвитку. Результатом змін може стати поява нових галузей права, інститутів, понять, які є відображенням існуючих політичних, економічних та соціальних реалій життя суспільства.

Зазначені зміни обумовлюють необхідність перегляду проблем у різних галузях права, у тому числі в трудовій, однією з актуальних проблем в якій є

обґрунтування необхідності відокремлення строкових трудових правовідносин від трудових правовідносин як їх виду.

Метою даної статті є визначення і характеристика особливостей строкових трудових правовідносин як виду трудових правовідносин.

Видові характеристики строкових трудових правовідносин неможливо розглядати без їх зв'язку з категорією трудових правовідносин. Останні є визначальним та чи не основним поняттям трудового права, яке досліджували багато які вчені, зокрема М.Г. Александров, М.Й. Бару, Л.Я. Гінцбург, В.М. Догадов, М.П. Карпушин, А.Р. Мацюк, О.Є. Пашерстник, П.Д. Пилипенко, О.І. Провцевський зробили свій внесок у вивчення трудових правовідносин.

Широке дослідження проблеми трудових правовідносин обумовлює неоднозначність підходів до його визначення. Зокрема, М.Г. Александров, даючи поняття трудовим правовідносинам, наголошував на тому, що це є юридичні відносини, які виражають суспільно-трудова відносини працівника з підприємством [1]. В.С. Андреев та О.М. Васильєв виходять з того, що “трудова правовідносини – це суспільні відносини, врегульовані нормою трудового права” [2]. У свою чергу А.Р. Мацюк, підтримуючи О.В. Смирнова, пише, що трудова правовідносини є продуктом дії двох соціальних явищ – трудового права та трудових відносин [3].

Звичайно, даючи визначення певного правового явища, науковець тим самим обмежує його певними характеристиками, які не є вичерпними, тому необхідно визначити особливості трудових правовідносин, які характерні й для строкових трудових правовідносин.

Характерними рисами індивідуальних трудових правовідносин Д.В. Сичов вважає: “двосторонній вольовий зв'язок між працівником та працедавцем або уповноваженим ним органом; цей зв'язок має правовий характер, бо визначається нормами трудового права; двосторонній вольовий добровільний зв'язок виникає внаслідок укладання трудового договору; індивідуальні трудова правовідносини виступають як форма, наслідок чи умова існування фактичних індивідуальних трудових відносин; внаслідок укладання трудового договору у сторін індивідуальних трудових правовідносин виникають взаємні права та обов'язки, відповідно до яких працівник зобов'язується виконувати певну трудову функцію, підпорядковуючись внутрішньому трудовому розпорядку, а працедавець мусить оплачувати працю працівника та створювати необхідні для високоякісної трудової діяльності останнього умови” [4].

Російський вчений О.В. Смирнов до їхніх ознак включає такі: опосередковують включення громадянина в трудовий колектив; їхнім об'єктом є виконання працівником визначеного роду роботи за визначеною спеціальністю, кваліфікацією, посадою; поведінка їхніх суб'єктів регламентується внутрішнім трудовим розпорядком, якому вони зобов'язані підкорятись; особистий характер прав та обов'язків працівників; відплатний характер праці у формі виплати працівнику заробітної плати; триваючий характер їх існування [5].

Характер трудових правовідносин російські науковці В.А. Сафонов та Є.Б. Хохлов визначають таким чином: він є особистим, відплатним, організа-

ційним, триваючим та складним (передбачає наявність кореспондуючих прав та обов'язків у кожної сторони) [6].

На основі вищенаведених поглядів на ознаки трудових правовідносин наведемо їх власний перелік: виникають на підставі укладання трудового договору між працівником та роботодавцем; виконання роботи працівниками обмежується їхньою трудовою функцією; працівники повинні особисто виконувати свої трудові обов'язки; трудові правовідносини мають триваючий характер; процес виконання працівниками трудових обов'язків повинен здійснюватись з додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку; виконана робота працівника має відплатний характер.

Строковим трудовим правовідносинам також притаманні вище перелічені ознаки, але не було б підстав говорити про них як про вид трудових правовідносин, якби не можна було перелічити їхні видові особливості, що дає підстави говорити про самостійний вид трудових правовідносин.

Визначення особливостей строкових трудових правовідносин можливе за умови встановлення поділу трудових правовідносин на безстрокові та строкові. Умовою виникнення перших є укладання звичайного трудового договору, під яким необхідно розуміти трудовий договір, укладений без визначеного строку, чи який не обмежується часом виконання певної роботи чи часом настання певної події. Строкові трудові правовідносини виникають на підставі укладання строкового трудового договору та обмежені часом, зазначеним у ньому.

Таким чином, першою особливістю строкових трудових правовідносин є їх виникнення на підставі укладення строкового трудового договору. Строковий трудовий договір є юридичним фактом, який їх породжує. Поряд з цим для деяких видів строкових трудових правовідносин укладення строкового трудового договору не є достатнім. У даному разі існує фактичний склад, особливістю якого є те, що він складається з декількох проміжних юридичних фактів, які в сукупності є підставою виникнення строкових трудових правовідносин. При цьому, як зазначає Л.В. Солодник, проміжні правові наслідки виражаються у створенні правової можливості для появи наступного факту, який не є кінцевим юридичним наслідком дії попереднього факту [7]. Підставою виникнення строкових трудових правовідносин у цих випадках є строковий трудовий договір, якому передувало настання інших юридичних наслідків: акт обрання на посаду, наказ про призначення на посаду чи проходження конкурсного відбору. Настання останніх є обов'язковим для його укладення.

Виникнення строкових трудових правовідносин з фактичним складом відбувається при обранні на посаду; призначенні на посаду; конкурсному заміщенні вакантної посади та в інших випадках.

Відповідно до ст. 103 Конституції України [8], Президент України обирається громадянами України на основі загального, рівного і прямого виборчого права шляхом таємного голосування строком на п'ять років. Стаття 76 Конституції України встановлює строк повноважень Верховної Ради України в п'ять років, а ст. 141 визначає, що депутати сільської, селищної, міської, районної, обласної ради обираються жителями села, селища, міста, району, області на основі

загального, рівного, прямого виборчого права шляхом таємного голосування строком на п'ять років.

Призначення на посаду відбувається при виникненні строкових трудових правовідносин з державними службовцями. До таких державних службовців можна віднести Генерального прокурора України, який призначається на посаду та звільняється з посади за згодою Верховної Ради України Президентом України (ст. 122 Конституції України); суддів, які вперше призначаються на посаду професійного судді строком на п'ять років (ст. 128 Конституції України); Прем'єр-міністра України, міністрів (ст. 114 Конституції України); інших державних службовців, призначення яких передбачено законодавством.

Обрання на роботу за конкурсом відбувається, наприклад, при виникненні строкових трудових правовідносин з працівниками науково-дослідницьких установ відповідно до Інструкції про порядок заміщення вакантних посад наукових працівників науково-дослідницьких установ, затвердженої постановою Президії Академії наук СРСР 14 грудня 1962 р [9]. За конкурсною процедурою приймаються науково-педагогічні працівники вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, що передбачено Законом України "Про освіту" від 23 травня 1991 р. [10], Законом України "Про вищу освіту" від 17 січня 2002 р. [11] та Положенням про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього та четвертого рівнів акредитації, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2002 р. [12]

Стаття 4 Закону України "Про державну службу" від 16 грудня 1993 р. [13] передбачає обов'язок проходження конкурсного відбору для отримання права на державну службу, а згідно з п. 32 Порядку проведення конкурсу вакантних посад державних службовців, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. [14], рішення про призначення на посаду приймає керівник державного органу. Тому для виникнення строкових трудових правовідносин з державним службовцем потрібні два юридичних факти: обрання за конкурсом та призначення на посаду.

Іншими випадками наявності фактичного складу при виникненні строкових трудових правовідносин є, зокрема, передбачена у ст. 65 Господарського кодексу України [15] норма про те, що для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) або уповноважений ним орган призначає (обирає) керівника підприємства.

Аналіз строкових трудових правовідносин потребує відповіді на таке запитання: в якій формі потрібно укладати строковий трудовий договір? Для відповіді необхідно звернутись до норм законодавства. Кодекс законів про працю України [16] у ст. 24 встановлює випадки, коли додержання письмової форми є обов'язковим при укладанні трудового договору. В інших же випадках трудовий договір може бути укладеним в усній формі, яка, фактично, становить собою угоду між роботодавцем та працівником про прийняття останнього на роботу. Хоча ця стаття і передбачає, що трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі, але, як вірно зазначають В.Я. Бурак та П.Д. Пилипенко, зако-

нодавець повинен був передбачити випадки, коли можливе укладання трудового договору в усній формі [17].

Відсутність заборони на укладення строкового трудового договору в усній формі надає право сторонам строкових трудових правовідносин укласти його шляхом усної домовленості. Та це, на нашу думку, не буде сприяти належному рівню захисту прав працівників. Відсутність чіткої позиції законодавця щодо форми трудового договору негативно впливає на реалізацію волі сторін при його укладанні. Тому потрібно внести зміни до ч. 1, ч. 2 та ч. 3 ст. 24 КЗпП України такого змісту: “Форма трудового договору. Трудовий договір укладається в письмовій формі та оформлюється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу”. У деяких випадках, таких, як обрання на посаду Президента України, народних депутатів України, укладення строкового трудового договору в письмовій формі просто неможливо, а тому його усна форма є єдино можливою.

Таким чином, трудовий договір при виникненні строкових трудових правовідносин може укладатись в усній формі (окрім випадків, перелічених у ч. 1 ст. 24). Поряд з цим при укладанні контракту письмова форма є обов’язковою, бо неможливо передбачити особливості роботи за цим видом строкового трудового договору без наявності письмового документа, в якому був би зафіксований весь його зміст.

Строковий трудовий договір невід’ємно пов’язаний з категорією строку, тому потрібно розглянути особливості строку у строкових трудових правовідносинах.

Подвійна природа строку, а саме його об’єктивний та суб’єктивний моменти [18], зазначає необхідність його розгляду з двох позицій: як юридичного факту-події та як юридичного факту-дії. Особливістю строку як юридичного факту-дії є те, що сторони строкових трудових правовідносин можуть самостійно обирати його проміжок, окрім тих випадків, коли законодавець централізовано забороняє зменшувати чи збільшувати проміжок строку (це відбувається при укладанні контракту з керівником державного підприємства, строк якого повинен бути п’ять років). Строк як юридичний факт-подія пов’язаний з його об’єктивною природою, яка виявляється в неможливості впливати на його перебіг (окрім тих випадків, коли сторони за власною ініціативою припиняють строкові трудові правовідносини).

Необхідно зазначити те, що строк є обов’язковою умовою виникнення строкових трудових правовідносин, бо вони не можуть існувати без його встановлення.

Інша особливість пов’язана із суб’єктами строкових трудових правовідносин та специфічними ознаками, характерними для їхнього об’єкта. Кодекс законів про працю України у ст. 21 визначає сторони трудового договору, якими є працівник і власник підприємства, установи або організації або уповноважений ним орган чи фізична особа. У науці трудового права вже широко вживається замість терміна “власник підприємства, установи або організації або уповноважений ним орган” поняття “роботодавець”. Так само і в Проекті Трудового кодексу України [19]

у ст. 24 сторони трудових відносин визначають працівника та роботодавця. З огляду на зазначене та враховуючи природу строкових трудових правовідносин, їхніми суб'єктами є працівник, з яким було укладено строковий трудовий договір, та роботодавець, що використовує працю такого працівника.

Працівник та роботодавець у трудових правовідносинах володіють трудовою правосуб'єктністю. Кодекс законів про працю України встановлює загальні вимоги до трудової правосуб'єктності працівників. При виникненні деяких видів строкових трудових правовідносин законодавство розширює вимоги щодо їх трудової правосуб'єктності. Зокрема, відповідно до ст. 9 Закону України "Про вибори народних депутатів України" від 25 березня 2004 р. [20], депутатом може бути обраний громадянин України, який на день виборів досяг двадцяти одного року, має право голосу і проживає в Україні протягом останніх п'яти років. Згідно із ст. 7 Закону України "Про статус суддів" від 15 грудня 1992 р. [21] на посаду судді може бути рекомендований кваліфікаційною комісією суддів громадянин України, не молодший двадцяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж роботи в галузі права не менш як три роки, проживає в Україні не менш як десять років та володіє державною мовою.

У трудових правовідносинах їхнім об'єктом виступає праця як трудова функція [22]. Так само об'єктом строкових трудових правовідносин є праця особи, але з тим зауваженням, що її використання завжди має тимчасовий характер, який може визначатись певним строком, настанням певної події чи часом виконання визначеної роботи. У разі укладення строкового трудового договору на час виконання певної роботи праця працівника також спрямована на досягнення конкретного результату, як це відбувається при укладанні цивільно-правового договору підряду.

Спеціальний зміст складає третю особливість строкових трудових правовідносин. Він виникає в результаті встановлення додаткових прав та обов'язків при регулюванні праці певної категорії працівників, з якими були укладені строкові трудові договори. Наприклад, законодавство містить ряд додаткових прав та обов'язків при укладанні строкового трудового договору з тимчасовими та сезонними працівниками. Так, відповідно до Указу Президії Верховної Ради СРСР "Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах" від 24 вересня 1974 р. № 310 [23], робітникам і службовцям, зайнятим на сезонних роботах, у випадках, передбачених законодавством, стаж роботи на даному підприємстві, в установі, організації підсумовується і вважається безперервним, якщо вони пропрацювали сезон повністю, уклали трудовий договір на наступний сезон і повернулися на роботу в установлений строк. Час міжсезонної перерви не зараховується до безперервного стажу роботи.

На локальному рівні регулювання строкових трудових правовідносин сторони мають право додатково погоджувати права та обов'язки залежно від особливостей роботи. Так, п. 9 Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є в державній власності, при прийнятті на роботу, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. [24], надає можливість передбачати в контракті строк його дії, встановлювати вимоги до

збереження державного майна, права, обов'язки та відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці (виконання робіт), умови розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання прийнятих на себе зобов'язань.

Таким чином, строкові трудові правовідносини мають ознаки, притаманні трудовим правовідносинам, бо останні є родовим поняттям щодо перших. Як видове поняття строкові трудові правовідносини мають свої особливості, якими є строковий трудовий договір як підстава їх виникнення; їхніми суб'єктами є працівник, з яким було укладено строковий трудовий договір, та роботодавець, що використовує його працю; використання праці має тимчасовий характер, а в деяких випадках спрямоване також на досягнення визначеного результату роботи; передбачений на законодавчому чи локальному рівні їхній спеціальний зміст.

Література

1. Трудовое право : учебник / под ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.Г. Александрова. -М. : Юрид. лит., 1966. - С. 139.
2. О научном единстве проблем общей теории права и трудового права / глав. ред. В.С. Андреев, В.С. Васильев. - М., 1978. - С. 85.
3. Мацюк, А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А.Р. Мацюк. - К., 1984. - С. 90.
4. Сичов, Д.В. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д.В. Сичов. - Х., 2005. - С. 6.
5. Трудовое право : учебник. - М. : Статус ЛТД+, 1996. - С. 104-106.
6. Трудовое право России : учебник для вузов / А.В. Завгородний, В.В. Коробченко, А.В. Кузьменко [и др.] ; под. общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - М. : ООО "Юрайт-Издат", 2008. - С. 104.
7. Солодник, Л.В. Юридичні факти у трудовому праві України : дис.... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Л.В. Солодник. - Х., 2004. - С. 157.
8. Конституція України : затв. Закон України від 28.06.1996 р. № 254/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
9. Про порядок заміщення вакантних посад наукових працівників науково-дослідницьких установ : Інструкція, затв. постановою Президії Академії наук СРСР від 14.12.1962 р. № 982 // ЗП СРСР. - 1962. - № 7. - Ст. 57.
10. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 р. № 1060-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 34. - Ст. 451.
11. Про вищу освіту : Закон України від 17.01.2002 р. № 2984-ІІІ // Відомості Верховної Ради України. - 2002. - № 20. - Ст. 134.
12. Про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього та четвертого рівнів акредитації : Положення, затв. наказом Міністерства освіти і науки України від 24.12.2002 р. № 744 // Офіційний вісник України. - 2003. - № 29. - Ст. 1515.
13. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - № 52. - Ст. 490.
14. Порядок проведення конкурсу вакантних посад державних службовців : затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 р. № 169 // Офіційний вісник України. - 2002. - № 8. - Ст. 351.
15. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-ІV // Відомості Верховної Ради України. - 2003. - № 18. - Ст. 144.
16. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР 10.12.1971 р. № 322-ІІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1971. - № 50. - С. 375.
17. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак [та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. - 2-е вид., перероб. і доп. - К. : Видавничий дім "Ін Юре", 2006. - С. 160.

18. Сільченко, С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення : монографія / С.О. Сільченко. – Х. : Золоті сторінки, 2005. – С. 13.
19. Трудовий кодекс України. Проект від 27.08.2003 р. // Праця і зарплата. – 2003. – № 42 (специв.).
20. Про вибори народних депутатів України : Закон України від 25.03.2004 р. (у ред. Закону України від 7.07.2005 р. № 2777-IV) // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 38-39. – Ст. 449.
21. Болотіна, Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – 3-є вид., стер. – К. : Вікар, 2005. – С. 129.
22. Про статус суддів : Закон України від 15.12.1992 р. № 2862-ХІІ (у ред. Закону України від 7.07.2005 р. № 2777-IV) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 8. – Ст. 56.
23. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 р. № 310-09 // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1974. – № 40. – Ст. 661.
24. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 р. № 203 // ЗП України. – 1994. – № 7. – Ст. 166.

УДК 351.74:331.108.6

К.В. Коваленко

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

В умовах орієнтації України на правову модель державності актуальним є ствердження засад законності та правопорядку, підвищення правової культури суспільства. Разом із тим правова культура суспільства є невід'ємною від правової культури такої професійної групи, як юристи. З одного боку, рівень правової культури суспільства суттєво впливає на правову культуру юриста. З іншого – від професійної культури юриста залежить стан правової культури суспільства і громадянина.

Тому недарма, за сучасними дослідженнями, рівень правової культури соціуму характеризується, у тому числі, і таким показником, як стан практичної діяльності правоохоронних органів, зокрема і органів внутрішніх справ.

У цьому аспекті визначальним чинником стану практичної діяльності органів внутрішніх справ виступає ступінь додержання службової дисципліни працівників міліції. Водночас, враховуючи невикорененість девіантної поведінки в органах внутрішніх справ, іншим фактором, що суттєво впливає на стан практичної діяльності всієї системи правоохоронних органів, має бути ступінь виявлення порушень службової дисципліни та притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності.

Разом з тим існуюча нормативна база щодо дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ України, зокрема Закон України "Про міліцію", Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, Кодекс честі працівника міліції, приймалася здебільшого на зорі української незалежності і багато в чому є застарілою, такою, що не відбиває сучасні реалії життя [1].