

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22(477)

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДСТАВ ЗМІНИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПРАЦІВНИКА ПРОКУРАТУРИ В УКРАЇНІ

SOME SPECIFICS OF GROUNDS OF CHANGES OF PROSECUTORS' LABOR RELATIONS

Біліченко І.С.,

*здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права юридичного факультету
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*

Стаття присвячена вивченню особливостей зміни трудових правовідносин працівників прокуратури, зокрема підстав, за яких такі зміни можуть відбуватися. Проаналізовано як загальні нормативно-правові акти, що регулюють питання зміни трудових правовідносин працівників, так і спеціальні, які стосуються безпосередньо працівників прокуратури. Досліджено й сформульовано основні підстави зміни трудових правовідносин працівників прокуратури.

Ключові слова: трудові правовідносини, зміна трудових правовідносин працівників прокуратури, підстави зміни трудових правовідносин, підстави зміни трудових правовідносин працівника прокуратури.

Статья посвящена изучению особенностей изменения трудовых правоотношений работников прокуратуры, в частности оснований, по которым такие изменения могут происходить. Проанализированы как общие нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы изменения трудовых правоотношений работников, так и специальные, которые касаются непосредственно работников прокуратуры. Исследованы и сформулированы главные основания изменения трудовых правоотношений работников прокуратуры.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, изменение трудовых правоотношений работников прокуратуры, основания изменения трудовых правоотношений, основания изменения трудовых правоотношений работника прокуратуры.

The article is devoted to the study of specifics of changes of prosecutors' labor relations, namely – grounds on which such changes occur. It is analyzed the general legal acts governing the changes of labor relations of all employees, and special legal acts that related directly to prosecutors. It is researched and formulated the main grounds of changing the labor relations of prosecutors.

Key words: labor relations, changing of labor relations of prosecutors, grounds of changing the labor relations, grounds of changing labor relations of prosecutor.

Актуальність теми. Прокуратура є органом державної влади, що здійснює свої функції з метою захисту прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства й держави. Працівники органів прокуратури наділені певними владними повноваженнями, необхідними їм для виконання своїх функцій. Робота в органах прокуратури пов'язана з виконанням окремих функцій держави та є дуже напруженою й відповідальною. Прокуратура України становить собою єдину систему прокуратур різного рівня. Кожен співробітник органів прокуратури є працівником, у якого виникають трудові правовідносини. Трудові правовідносини працівників прокуратури, зважаючи на особливість цього органу, можуть зазнавати суттєвих змін у процесі проходження служби в органах прокуратури. Зважаючи на це, прокурори, як і будь-які інші працівники, мають бути захищені з погляду трудового права, а зміна їхніх трудових правовідносин чітко регламентована. Тому вважаємо, що підстави зміни трудових правовідносин працівників прокуратури потребують глибокого наукового дослідження.

Підстави зміни трудових правовідносин працівників прокуратури на монографічному рівні у вітчизняній науці не вивчалися. Окремі питання, що стосуються загальних підстав зміни трудових правовідносин державних службовців, розглядалися Н.М. Неумивайченко. Певні аспекти розвитку трудових правовідносин державних службовців з'ясувалися М.І. Іншиним. Крім цього, деякі вчені, зокрема З.С. Галаван і В.Я. Киян, досліджували зміни трудових правовідносин інших категорій державних службовців.

Виклад основного матеріалу. Трудові правовідносини, у яких працівник прокуратури є стороною, після їхнього виникнення в силу певних обставин можуть змінюватися, у зв'язку з чим умови здійснення трудової діяльності працівника прокуратури, які були узгоджені сторонами перед виникненням трудових правовідносин, можуть зазнавати суттєвих змін.

К.Ю. Мельник відзначає, що особливість зміни трудового правовідношення як певної стадії в його динаміці, на відміну від стадії виникнення та при-

пинення, полягає у факультативності її характеру, оскільки рідко яке трудове правовідношення проходить у своєму розвитку етап зміни. К.Ю. Мельник також зазначає, що категорію «зміна трудового правовідношення» варто відрізнити від категорії «зміна трудового договору». Так, зміна трудового правовідношення – це перехід, перетворення однієї або кількох істотних умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором (угодою) або трудовим договором, у змістовно іншу (інші). Зміна трудового договору – це перехід, перетворення однієї або кількох істотних умов цього договору в змістовно іншу (інші) за ініціативи працівника, роботодавця або третіх осіб [1, с. 18–19].

Ураховуючи особливості характеру трудових правовідносин із працівником прокуратури, підставами для їхньої зміни можуть бути як загальні, що застосовуються до всіх категорій працівників, так і спеціальні, характерні лише для працівників прокуратури. Проте такими підставами, як загальними, так і спеціальними, є певні юридичні склади.

Для виникнення, зміни або припинення трудових правовідносин одного юридичного факту недостатньо. Необхідною є наявність фактичного складу. О.В. Данилюк також наголошує, що існування фактичних складів у трудовому праві зумовлено специфікою праці окремих категорій працівників (державні службовці, науково-педагогічні працівники), особливо складністю виконуваних ними робіт, підвищеною відповідальністю за їхнє виконання [2, с. 13].

Л.В. Солодовник також стверджує, що в трудовому праві, галузева специфіка якого полягає в необхідності врахування різноманітних життєвих обставин під час регулювання складних суспільних відносин, більшість юридичних наслідків установлюється не в результаті дії окремих юридичних фактів, а як наслідок дії юридичних складів. Юридично значуща сукупність фактів, що безпосередньо спричиняє встановлення правових наслідків у трудовому праві, повинна розглядатися як юридичний склад. До юридичного складу входять юридичні факти, які набувають правового значення в момент завершення накопичення фактів і спричинення складом юридичних наслідків [3, с. 16].

Отже, трудові відносини працівника прокуратури не є винятком, і для їх виникнення, зміни та припинення необхідна наявність певного фактичного складу.

К.О. Кизименко вважає, що зміна трудових правовідносин в органах прокуратури відбувається за сукупності таких юридичних фактів: ініціатива зацікавленої сторони, спрямована на переведення працівника; волевиявлення працівника на виконання ним функції на новій посаді або фактичний початок виконання ним своїх трудових функцій; письмове оформлення волі керівництва органу прокуратури [4, с. 10–11].

На нашу думку, найпоширенішими підставами зміни трудових правовідносин працівника прокуратури є переведення та переміщення.

Відповідно до положень ст. 38 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII [5], які набирають чинності 15 квітня 2016 р., щодо переведення прокурора на посаду до іншого органу прокуратури, прокурор може бути переведений за його згоди до іншого органу прокуратури, у тому числі вищого рівня, на вакантну або тимчасово вакантну посаду. Переведення до органу прокуратури вищого рівня здійснюється за результатами конкурсу, порядок проведення якого визначається Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів. Конкурс має включати в себе оцінювання професійного рівня, досвіду, морально-ділових якостей прокурора й перевірку його готовності до здійснення повноважень в іншому органі прокуратури, у тому числі вищого рівня. Умовою участі прокурора в конкурсі є подання ним заяви про переведення, а також наявність відповідного стажу роботи на посаді прокурора. Відповідний конкурс проводиться Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів.

Отже, для зміни трудових відносин у разі переведення прокурора на посаду до іншого органу прокуратури необхідною є наявність фактичного складу, який включає таке: факт знаходження особи на роботі в органах прокуратури (умова); згода прокурора на його переведення на посаду до іншого органу прокуратури; наявність вакантної або тимчасово вакантної посади в органі прокуратури, куди буде переведитись прокурор (умова); у разі переведення до органу прокуратури вищого рівня успішне проходження таким працівником прокуратури конкурсу, участь у якому такий прокурор може брати за умови подання ним відповідної заяви й наявності в нього необхідного стажу роботи на посаді прокурора.

Ураховуючи зазначене, можна зробити висновок, що для зміни трудових відносин працівника прокуратури у формі переведення на посаду до іншого органу прокуратури необхідною є наявність досить складного юридичного складу, без наявності хоча б одного з елементів якого така зміна трудових правовідносин відбутись не зможе.

Зазначимо, що варто відрізнити поняття «переведення» на іншу посаду від «переміщення». Так, відповідно до ст. 32 Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [6], не вважається переведенням на іншу роботу й не потребує згоди працівника переміщення його на тому самому підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Отже, для переміщення необхідний факт роботи прокурора на певній посаді в певній прокуратурі (умова зміни трудових правовідносин прокурора), а також наказ про переміщення.

Уважаємо, що переведення та переміщення є невід'ємними елементами проходження служби в органах прокуратури.

Трудові правовідносини на державній службі, в органах прокуратури зокрема, можуть змінюватися також у результаті зміни істотних умов праці. Відповідно до ст. 32 Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці в разі продовження роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, установлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад тощо – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці неможливо зберегти, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 цього Кодексу.

Потрібно зазначити, що зміни умов праці працівників прокуратури можна поділити на такі, що поширюються на певного співробітника, а також на такі, що стосуються певного кола співробітників. Так, наприклад, перейменування посади, зміна класного чину може стосуватися лише одного працівника, тоді як зміна пільг і режиму роботи, що встановлюються правилами внутрішнього трудового розпорядку відповідної прокуратури, поширюються на всіх працівників такої прокуратури.

Отже, для зміни трудових правовідносин працівника прокуратури в результаті зміни істотних умов праці необхідна наявність певного фактичного складу. Умови та інші елементи такого фактичного складу будуть відрізнятися залежно від того, які саме істотні зміни відбуватимуться.

Зміна трудових відносин працівника прокуратури відбувається також у разі призначення прокурора на адміністративну посаду в порядку, передбаченому ст. 39 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII. Із положень ч. 8 зазначеної статті, яка встановлює, що перебування прокурора на адміністративній посаді в прокуратурі не звільняє його від здійснення повноважень прокурора відповідної прокуратури, випливає, що в разі призначення прокурора на адміністративну посаду відбудеться зміна його трудових відносин, а саме: розшириться коло прав та обов'язків.

Перелік адміністративних посад в органах прокуратури України встановлюється ст. 39 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII.

На підставі аналізу положень указанного Закону з'ясуємо фактичний склад, необхідний для зміни трудових правовідносин прокурора в разі призначення його на адміністративну посаду керівника регіональної прокуратури. Для цього необхідним є факт роботи в органах прокуратури (умова), необхідні професійні та моральні якості, а також управлінсько-організаторські здібності й досвід роботи, достатній для надання Радою прокурорів України рекомендації на призначення прокурора на відповідну адміністративну посаду, рекомендація Ради

прокурорів України та наказ Генерального прокурора. Наказ Генерального прокурора є основним елементом фактичного складу, який за відсутності хоча б одного з інших елементів не може бути виданий. Проте вважаємо, що підставою для зміни трудових правовідносин працівника прокуратури у зв'язку з призначенням прокурора на адміністративну посаду необхідно вважати саме фактичний склад з усіма його елементами загалом, бо за відсутності хоча б одного з них зміна правовідносин не відбудеться.

Проте підставою для зміни трудових правовідносин прокурора може бути як призначення на адміністративну посаду, так і звільнення прокурора з адміністративної посади та припинення його повноважень на цій посаді. Порядок і підстави звільнення прокурора з адміністративної посади й припинення його повноважень на цій посаді встановлюються ст. ст. 41, 42 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII. Ураховуючи те, що ч. 4 ст. 41 зазначеного Закону визначає, що звільнення прокурора з адміністративної посади чи припинення його повноважень на адміністративній посаді, крім випадку звільнення з посади прокурора або припинення повноважень на посаді прокурора, не припиняє його повноважень прокурора, вважаємо, що в цьому випадку матиме місце саме зміна трудових правовідносин.

Із наведеного можна зробити висновок, що для зміни трудових правовідносин прокурора у зв'язку зі звільненням прокурора з адміністративної посади та припиненням його повноважень на цій посаді необхідна наявність фактичного складу, який містить кілька елементів. Так, наприклад, на основі аналізу положень Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII зазначимо, що для звільнення з адміністративної посади керівника регіональної прокуратури необхідна наявність такого: 1) факту обіймання прокурором адміністративної посади (умови); 2) однієї з підстав, передбачених ч. 1 ст. 41 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII; 3) рекомендації Ради прокурорів України; 4) наказу Генерального прокурора України.

Висновки. Підводячи короткий підсумок аналізу підстав зміни трудових правовідносин працівників прокуратури, можна відмітити таке. Трудові правовідносини працівників прокуратури є динамічними й можуть зазнавати в процесі проходження працівником служби в органах прокуратури певних змін. Підставами для зміни трудових правовідносин працівника прокуратури є наявність певного фактичного складу, до якого, крім юридичних фактів, входять певні умови. Законом України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII регулюються такі підстави зміни трудових правовідносин працівника прокуратури, як переведення прокурора на посаду до іншого органу прокуратури та призначення прокурора на адміністративну посаду. Усі ж інші підстави зміни трудових правовідносин працівника прокуратури залишились не врегульованими. Найдоцільнішим способом документарного оформлення зміни трудових правовідносин прокурора є під-

писання додаткової угоди до трудового договору. У разі ж призначення прокурора на адміністративну посаду в такій додатковій угоді доцільно детально вказувати додаткові права та обов'язки, які виникають у прокурора, адже саме цей розділ у такому разі зазнаватиме суттєвих змін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Мельник К.Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / К.Ю. Мельник ; Національний університет «Одеська юридична академія». – О., 2011. – С. 18–19.
2. Данилюк О.В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.В. Данилюк ; Одеська національна юридична академія. – О., 2008. – С. 13.
3. Солодовник Л.В. Юридичні факти у трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Л.В. Солодовник ; Національний університет внутрішніх справ. – Х., 2004 – С. 16.
4. Кизименко К.О. Правове регулювання трудових відносин прокурорських працівників в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / К.О. Кизименко ; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2012. – С. 10–11.
5. Про прокуратуру : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>.
6. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.