

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Сергій Олександрович ЛАШУТІН,

*аспірант кафедри правознавства
юридичного факультету
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

Трудова правосуб'єктність як категорія відображає зворотний зв'язок – наповнення правового статусу працівників прокуратури загальним та спеціальним правовим змістом з огляду на можливість бути учасниками трудових відносин (у зв'язку з дійсним вступом у трудові відносини). Такий зміст являє собою сукупність прав та обов'язків, правомочностей, гарантій тощо, які характеризують працівників прокуратури у їх дуальному статусі: особа, що наділена владно-управлінською компетенцією, та особа-працівник.

Питання трудової правосуб'єктності працівників прокуратури України потребує уточнення понятійно-категоріального апарату, а також висвітлення самої специфіки змістового наповнення з огляду на нормативно-правове регулювання та дійсний зміст трудових відносин працівників прокуратури.

В той же час, на думку С.В. Лозового, «системний аналіз Закону України «Про прокуратуру» дозволяє стверджувати, що реалізація працівниками прокуратури своїх повноважень здійснюється на підставі трудового договору. Це означає, що свої повноваження вони здійснюють в рамках саме трудових правовідносин. Проте через специфіку функцій, які виконують працівники органів прокуратури, їх правовий статус як суб'єктів трудових правовідносин має певні особливості. Слід враховувати, що працівники прокуратури виступають суб'єктами не тільки трудових, а й адміністративних відносин, пов'язаних з безпосереднім виконанням ними повноважень представників держави» [1, с.53].

У наведеному контексті важливими та доречними є твердження Ф.А.Цесарського, який «виходив і з тих міркувань, що «трудоий договір є необхідною підставою виникнення трудових правовідносин, він може бути або самостійним правоутворюючим фактом, необхідним для виникнення трудових правовідносин, або обов'язковим елементом їх складного юридичного змісту. У другому випадку для встановлення трудових правовідносин крім укладення працівником і роботодавцем трудового договору, потрібні ще обрання (призначення) на посаду, обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади, призначення на посаду тощо» [2, с.166].

Отже, пластичність та нешаблонність у розумінні категорії «трудовий договір» є важливою тенденцією у розвитку сучасного трудового права. В той же час, саме таке розширене та всебічне висвітлення зазначеної категорії є найбільш прийнятним для тієї правової дійсності, яка на сьогодні існує у суспільному виробництві та у розвитку форм і видів трудових відносин та дозволяє категорії «трудовий договір» залишатися функціональною та реальною, інструментальною та такою, що може бути застосовна до реалій суспільних відносин.

Відтак, трудовий договір не завжди є єдиною підставою виникнення трудових відносин, а у певних випадках – він є лише однією із обов'язкових складових змісту таких трудових відносин. Як і у випадку із трудовими відносинами працівників прокуратури. Адже, погодимось із С.В.Лозовим, у випадку із вступом на службу до органів прокуратури має місце саме фактичне існування трудового договору.

На думку А. В. Акуліча, «поява правового статусу працівника прокуратури є наслідком виникнення саме трудових, а не адміністративних правовідносин. При цьому констатація факту появи перших не заперечує можливості виникнення інших, оскільки вони можуть існувати паралельно. У такому випадку правовідносини, учасником яких є прокурорсько-слідчий працівник, за своїм характером є дуальними. З одного боку, кандидат на посаду набуває статусу працівника, з іншого – державного службовця. Вступаючи на службу до органів прокуратури, фізична особа набуває статусу сторони трудових правовідносин – працівника, який здійснює діяльність з виконання завдань і функцій держави, що мають ознаки державного управління» [3, с. 7]. Як зазначає А. В. Андрушко, «адміністративно-правові норми окреслюють коло прав та обов'язків державного службовця як особи, яка провадить діяльність з практичного виконання завдань та функцій держави, а норми трудові – як суб'єкта трудових правовідносин. Проте виконання державним службовцем управлінських функцій є можливим тільки після вступу у трудові правовідносини з відповідним органом державної служби» [4, с. 6].

Аналізуючи такі твердження, вважаємо, що дійсно передумовою формування такої складної та багатоаспектної правосуб'єктності працівників прокуратури, є їх вступ одночасно у адміністративно-правові та трудо-правові відносини, які взаємообумовлюються та переплітаються, взаємно впливаючи на зміст і тих, і тих відносин. То ж погодимось із тим, що багато авторів, вважаючи працівників прокуратури суб'єктами трудових відносин, наводять такі міркування обґрунтовано. І зазначені тези, попри те, що вони не знайшли свого відображення на законодавчому рівні, все ж є послідовними та вартими подальшого розвитку і концептуалізації.

В той же час, існує інша думка науковців щодо того, яким чином доцільно розглядати особливості трудо-правового статусу працівника прокуратури. О.О. Шевцов визначає, що «трудове право не повинно займатися експансією всіх своїх прийомів правового регулювання на

сферу так званих «службових» відносин» [5, с. 478]. Тобто існує позиція, за якої «ті відносини, в які вступають державні службовці в процесі праці при виконанні своїх повноважень, регулюються головним чином адміністративним правом, оскільки діяльність державних службовців завжди має організуючий характер».

З іншого боку, Ю.П. Битяк, зауважує, що «державна служба певною мірою відображує факт суспільного поділу праці, підкреслює різноманітність її видів» [6, с.28].

Таким чином, одна група вчених визначає правовий статус працівника прокуратури як суб'єкта управлінської діяльності, здійснюваної від імені держави, а друга - як учасника трудових відносин. Аналізуючи наведену доктринальну дискусію, зі свого боку, доцільно прокоментувати її наступними тезами. На наш погляд, зазначена, дискусія, все ж у її найбільш загальному та концептуальному вигляді є дискусією щодо того, який стратегічний напрям розвитку вчені вбачають у трудовому праві як у галузі вітчизняного права, а також які концептуальні тенденції розвитку повинна отримати в цілому система права України.

Сьогодні більшістю вчених підтримується така думка, за якої доцільним є розвиток комплексних галузей права, імплементація в уже наявні та первинні галузі права України новітніх методів та режимів правового регулювання (в тому числі, і з інших галузей права) задля належного та релевантного врегулювання нових суспільних відносин, які виникають. Також важливою тенденцією розвитку усієї системи правового регулювання, є акцент на сутності, дійсному змісті правовідносин, правових ідей, категорій, а не на формальному слідуванні попередньо існуючим шаблонам. Отже з огляду на викладене, слідуючи наведеним тенденціям, а також власному переконанню, зауважимо, що зміст правовідносин між працівником прокуратури та органом прокуратури дійсно є багатоаспектним. Поряд з тим, одним із таких аспектів є безумовно реалізація трудової функції фізичної особи із підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку за відповідну оплату праці, із наявністю відповідних правових гарантій щодо робочого часу та часу відпочинку, надання певних пільг та компенсацій, що обумовлені різними суб'єктивними та об'єктивними факторами, але виключно у зв'язку із існуванням трудових відносин і у контексті їх існування. Саме тому, складна структура правосуб'єктності працівників прокуратури безумовно вміщує в себе правосуб'єктність особи-учасника трудових відносин.

Тому зауваження науковців щодо наявності у структурі правовідносин працівників прокуратури з органами прокуратури (державою) виключно адміністративно-правового елемента є певною мірою однобічними. Працівники прокуратури з усією складністю свого правового статусу, на наш погляд, все ж є також і суб'єктами трудових правовідносин. Інше питання полягає в тому, що їхня трудо-правова правосуб'єктність є великою мірою специфічною, і питання належного її

розуміння є завданням як подальшого розвитку наукової доктрини, так і удосконалення нормативно-правового регулювання. А тому заперечення такого елемента у структурі правового статусу зазначеної категорії осіб веде до обмеженого розуміння їх як учасників суспільних відносин в цілому, а також до занадто звуженого висвітлення усього спектру наявних у них прав та гарантій.

Список використаних джерел

1. Лозовой С. В. Правовий статус працівника прокуратури як суб'єкта трудових правовідносин. *Соціальне право*. №2. 2019. С. 50-57
2. Цесарський Ф. А. Визначення змісту поняття "трудоий договір" та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого". Серія: Економічна теорія та право* : зб. наук. пр. Харків : Право, 2012. 2011. № 4 (7). С. 165-172
3. Акуліч А. В. Особливості правового статусу працівника прокуратури як суб'єкта трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Східноук. нац. ун-т. ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 19 с
4. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2002. 20 с.
5. Шевцов О. О. Працівник прокуратури як суб'єкт трудового права. *Форум права*. 2008. № 2. С. 476–479. URL: http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2008_2_70.pdf
6. Адміністративне право України. Підручник за ред. Ю.П. Битяка. Харків : Право, 200 с.