

8. Шпіс Н.А. Правовий аналіз окремих аспектів механізму конституційно-правового захисту прав людини і громадянина та його природи. Електронне наукове видання “Аналітично-порівняльне правознавство”. с. 198-201. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.05.34>

9. Морозюк С. Загальна характеристика реалізації Конституції України. Підприємництво, господарство і право. № 12. 2016. с. 168-172

10. Бровко Н.І. Розвиток конституційно-правових норм: правовий аналіз. Право як ефективний суспільний регулятор: матеріали міжн. Наук.-практ. конф. (м. Львів, 20-21 лютого 2015 р.) с. 15-17

11. Богів Я.С., Нестеренко А.О. Теоретичні основи визначення ролі норм конституційного права в системі правового регулювання. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 30/2021. с. 77-83

12. Морозюк С.М. Місце конституційно-правової норми в механізмі реалізації Основного Закону. Форум права. 2015. № 5. с. 154-159.

13. Сердюк І.А. Акт безпосередньої реалізації норм права: поняття, особливості та види. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені І.О.Дідоренка. № 2. 2016. с. 22-29

УДК 343.163:349.22

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-02-11

Лашутін С. О.

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

ОКРЕМІ КРИТЕРІЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

За допомогою висвітлення критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури України стає можливим здобути науково-теоретичний інструментарій для конкретизації матеріалу, з'ясування напрямів та сфер встановлення додаткових гарантій чи обмежень у трудо-правовому статусі зазначеної категорії працівників, та загалом, для розкриття сутності та правової природи диференціації трудового права в цілому.

Метою статті є виокремлення критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури.

У статті висвітлено міркування науковців щодо розуміння сутності диференціації правового регулювання трудових відносин в цілому, а також різні концептуальні бачення щодо виокремлення критеріїв диференціації такого правового регулювання. Зауважено, що найбільш загальноприйнятим у науковій доктрині є підхід, за якого виділяють об'єктивні та суб'єктивні критерії диференціації правового регулювання трудових відносин. Наголошено, що критерії диференціації трудових відносин працівників прокуратури складають складну структуру, та великою мірою залежать від категорії працівників

прокуратури, стосовно яких здійснюється така диференціація. Запропоновано виділяти рівні диференціації: рівень середньої спеціалізації (для державних службовців органів прокуратури); високої спеціалізації (для прокурорів прокуратур) та найвищої спеціалізації (для керівників органів прокуратури та їх заступників). Також запропоновано розглядати наступні критерії диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури: за сферою, у якій закріплюються спеціальні норми щодо правового регулювання трудових відносин прокурорів; за спрямованістю змісту спеціалізованого правового регулювання трудових відносин; залежно від займаної посади; за юридичною силою акту, яким визначаються спеціальні норми диференціації трудових відносин. Також зауважено, що поряд із критеріями і рівнями диференціації трудових відносин працівників прокуратури доцільно виокремити напрями диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури: загальна диференціація (здійснюється за усталеними та загальноприйнятими у трудовому законодавстві критеріями: об'єктивними та суб'єктивними) та спеціальна (здійснюється із врахуванням спеціальних критеріїв, що прослідковуються з огляду на специфіку адміністративно-правового статусу працівників прокуратури).

Ключові слова: трудові відносини, працівники прокуратури, прокурор, диференціація, трудові гарантії, об'єктивні критерії, суб'єктивні критерії.

By highlighting the criteria for differentiating the labor relations of the employees of the Prosecutor's Office of Ukraine, it becomes possible to obtain a scientific and theoretical toolkit for specifying the material, clarifying the directions and areas of establishing additional guarantees or restrictions in the labor-legal status of the specified category of employees, and in general, for revealing the essence and legal nature differentiation of labor law in general. The purpose of the article is to single out the criteria for differentiation of the legal regulation of labor relations of employees of the prosecutor's office. The article highlights the reasoning of scientists regarding the understanding of the essence of the differentiation of legal regulation of labor relations in general, as well as different conceptual visions regarding the identification of criteria for the differentiation of such legal regulation. It is noted that the most generally accepted in scientific doctrine is the approach, which distinguishes objective and subjective criteria for differentiation of legal regulation of labor relations. It is emphasized that the criteria for differentiating the labor relations of prosecutor's office employees make up a complex structure and largely depend on the category of prosecutor's office employees in respect of whom such differentiation is carried out. It is proposed to distinguish levels of differentiation: the level of secondary specialization (for civil servants of prosecutor's offices); high specialization (for prosecutors of prosecutor's offices) and highest specialization (for heads of prosecutor's offices and their deputies). It is also proposed to consider the following criteria for differentiation of the legal regulation of labor relations of prosecutors: by the field in which special norms regarding the legal regulation of labor relations of prosecutors are established; according to the direction of the content of the specialized legal regulation of labor relations; depending on the position held; according to the legal force of the act, which defines special norms of differentiation of labor relations. It is also noted that along with the criteria and levels of differentiation of labor relations of prosecutor's office employees, it is expedient to distinguish the directions of differentiation of legal regulation of labor relations of prosecutor's office employees: general differentiation (carried out according to established and generally accepted criteria in labor legislation:

objective and subjective) and special (carried out taking into account the special criteria that are followed in view of the specifics of the administrative and legal status of the employees of the prosecutor's office).

Key words: *labor relations, employees of the prosecutor's office, the prosecutor, differentiation, labor guarantees, objective criteria, subjective criteria.*

Постановка проблеми. За допомогою висвітлення критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури стає можливим здобути науково-теоретичний інструментарій для конкретизації матеріалу, з'ясування напрямів та сфер встановлення додаткових гарантій чи обмежень у трудо-правовому статусі зазначеної категорії працівників, та загалом, для розкриття сутності та правової природи диференціації трудового права в цілому у його найбільш концептуальному розумінні. Виокремлення критеріїв диференціації трудових відносин працівників прокуратури сприятиме структуруванню та конкретизації матеріалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальні питання єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин різних категорій працівників склали предмет наукових досліджень В. М. Андріїва, Г. О. Барабаша, Н. Б. Болотіної, В.С.Венедиктова, О. В. Грабчака, Ю. М. Гришиної, В. В. Жернакова, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та ін.

Невирішені раніше проблеми. Проте на сьогодні бракує спеціальних досліджень критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури.

Метою даної статті є виокремлення критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури.

Виклад основного матеріалу. О.В. Лавріненко досліджуючи єдність та диференціацію трудових відносин в цілому зазначив, що «виходячи із принципу єдності й диференціації правового регулювання праці, правові норми діляться на дві основні групи: загальні норми, що поширюються на всіх осіб найманої праці, і спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників» [1, с. 192]. На думку Г.І. Чанишевої та Н.Б. Болотіної, «спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а здебільшого встановлюють винятки із загальних норм» [2, с. 55].

На думку О.В.Севідової, «суспільні відносини, що виникають у зв'язку зі вступом особи на службу в органи прокуратури, потребують спеціального правового регулювання. Особливість правового регулювання таких суспільних відносин полягає у тому, що: з одного боку вони розглядаються у площині трудового права та наділяють працівника органів прокуратури всіма трудовими правами й обов'язками, передбаченими трудовим законодавством і спеціальним законодавством про прокуратуру; з іншого боку, вони розглядаються у площині адміністративного права та наділяють працівника органів прокуратури владними повноваженнями та специфічними обов'язками» [3, с.162].

У наведених висловлюваннях дослідниці варто виокремити той момент, що правовий статус працівника прокуратури двоєдино проявляється у площині нормативно-правового регулювання: як предмет регулювання адміністративного та водночас трудового права. В той же час, накладення та зіткнення двох суттєво різних режимів правового регулювання саме у такій вузькій площині, як правовий статус працівника прокуратури, повинно відбуватися за умови знаходження оптимального рішення щодо органічного та

несуперечливого поєднання різних методів, прийомів з обох галузей права з метою формування цілісного правового статусу. Таке поєднання повинно забезпечувати ефективність правового регулювання, взаємодію правових норм. Наприклад, у разі, якщо до працівника прокуратури адміністративними нормами встановлено додаткові обмеження під час здійснення ним його трудової діяльності, чи додаткові вимоги щодо кваліфікації при прийнятті на роботу, відповідно, у взаємодії з нормами трудового права, пропорційно має бути визначено додаткові трудо-правові гарантії щодо оплати праці, соціального, матеріального чи інших видів забезпечення як компенсація за відповідні визначені законодавством обмеження тощо.

Стосовно критеріїв диференціації у правовому регулюванні трудових відносин у найбільш загальному їх розумінні на сьогодні наявна ціла низка напрацювань вчених. Ними висловлюються подібні та доволі усталені підходи до виокремлення таких критеріїв. Зокрема, І. П. Греков наголошує, що «норми трудового права поділяються на дві групи: загальні норми, які поширюються на усіх працівників; спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх; жінок; інвалідів; працівників, зайнятих на роботах з шкідливими й небезпечними умовами праці; осіб, працюючих в районах з особливими природними, географічними та геологічними умовами). У співвідношенні загальних і спеціальних норм виявляється єдність та диференціація трудового права. Єдність одержує виявлення в загальних нормах, а диференціація – у спеціальних» [4, с. 55].

К.С.Науменко вважає, що «єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин передбачає існування біполярної системи правових норм, які регламентують працю різних категорій працівників. Тобто, крім загальних трудових норм, які встановлюють базові вимоги та стандарти трудової діяльності та аспекти її регламенту, наявні спеціальні, призначені для регулювання праці окремої категорії працівників. Вираження єдності та диференціації правового регулювання також проявляється у регламенті трудових відносин, що виникають у межах праці у Державному бюро розслідувань. Зокрема, Закон України «Про Державне бюро розслідувань» від 12.11.2015 № 794-VIII вказує, що трудові відносини працівників Державного бюро розслідувань регулюються зазначеним Законом (у частині переведення працівників Державного бюро розслідувань на нижчі або рівнозначні посади та звільнення осіб рядового та начальницького складу), законодавством про працю, державну службу та укладеними трудовими договорами (контрактами)» [5, с.93].

«М.О.Міщук усі підстави диференціації, застосовувані в законодавстві про працю, поділяє на обумовлені: 1) об'єктивними умовами праці; 2) особистими (статевими, віковими, фізіологічними) особливостями організму працівника. Підстави, що входять до другої групи, він називає суб'єктивними. З точки зору вченого, до об'єктивних умов праці як критеріїв диференціації слід віднести: важливість галузі виробництва для суспільства; конкретні виробничі умови праці; територіальне розташування підприємств; кліматичні умови; характер трудового зв'язку між сторонами трудового договору. Суб'єктивними підставами диференціації трудового законодавства є належність працівників до певної категорії: жінки, неповнолітні, інваліди, працюючі пенсіонери, наукові працівники та інші. Дослідник підкреслює і можливість диференціації законодавства про працю залежно від сфери дії правових норм. З цього погляду норми права він поділяє на загальні та спеціальні» [6, с. 30].

Підсумовуючи наведені напрацювання, зауважимо, що найбільш поширеним та погодженим між вченими є підхід, за якого критерії диференціації правового регулювання трудових відносин доцільно поділяти на дві групи: об'єктивні та такі, які характеризують особу працівника. Більшість науковців другу групу критеріїв іменують «суб'єктивними критеріями». При цьому вважаємо за необхідне уточнити, що поняття «суб'єктивний» при позначенні групи критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин варто розглядати саме у його загальному значенні [7]. У наведеному контексті, варто виключити можливість трактування поняття «суб'єктивний» саме у розумінні «протилежний об'єктивному», «такий, що залежить від внутрішнього переконання конкретної особи». Для цілей нашого дослідження поняття «суб'єктивні критерії диференціації» варто розуміти саме як ті, що характеризують конкретну особу, особливості працівника, його індивідуальні характеристики.

Крім того, вчені виокремлюють також і інші критерії для диференціації трудових відносин, як то: соціальні, територіальні, географічні, належність підприємства до певної форми власності тощо. Зі свого боку, вважаємо, що такі критерії не є надто універсальними для диференціації трудових відносин. У зв'язку з чим немає доцільності виокремлювати їх в окрему групу.

Переходячи безпосередньо до виділення критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, зауважимо і висвітлені вище загальні підходи. Поряд з тим, слід врахувати, що критерії у визначеній сфері трудово-правового регулювання, на нашу думку, не можуть складати просту однорідну структуру. Сукупність наведених критеріїв, на нашу думку, варто відобразити як складну структуру, яка має декілька рівнів.

Відтак, залежно від того, яку саме категорію працівників прокуратури обирати для дослідження, можна виокремлювати і різний рівень диференціації правового регулювання їхніх трудових відносин: 1) рівень середньої спеціалізації (для державних службовців органів прокуратури); 2) рівень високої спеціалізації (для прокурорів прокуратур); 3) рівень найвищої спеціалізації (для керівників органів прокуратури та їх заступників).

Відповідно, на кожному із таких рівнів можуть бути застосовані специфічні чи додаткові критерії. На наш погляд, найбільш репрезентативною є диференціація правового регулювання трудових відносин таких працівників прокуратури, як прокурори прокуратур. Тому розпочнемо виокремлення критеріїв диференціації за другим рівнем такої диференціації – високої спеціалізації. Зазначений рівень диференціації нами названий саме рівнем високої спеціалізації, оскільки прокурори прокуратур реалізують специфічні завдання та функції органів прокуратури, а також до їхньої компетентності, добору, звільнення, процесу реалізації трудової функції у чинному законодавстві визначено правові вимоги підвищеної деталізації та спеціалізації навіть у порівнянні з державними службовцями інших державних органів.

Відтак, на наведеному рівні пропонуємо розглядати наступні критерії диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури:

- 1) за сферою, у якій закріплюються спеціальні норми щодо правового регулювання трудових відносин прокурорів;
- 2) за спрямованістю змісту спеціалізованого правового регулювання трудових відносин;
- 3) залежно від займаної посади;

4) за юридичною силою акту, яким визначаються спеціальні норми диференціації трудових відносин.

Відтак, за сферою диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури буде здійснюватися залежно від того, у яких саме правовідносинах у межах трудових будуть визначатися додаткові вимоги або гарантії. Тобто, диференціація можна здійснювати у сферах призначення на посаду (вступу у трудові відносини), звільнення, оплати праці, надання гарантій у сфері відпусток, у сфері соціального, матеріального та побутового забезпечення, правового захисту прокурорів, їхньої відповідальності. Особливі спеціалізовані норми визначаються також у законодавстві, що регулює специфіку реалізації права прокурорів на об'єднання задля захисту професійних прав та інтересів (прокурорське самоврядування).

Зокрема, Законом України «Про прокуратуру» закріплено такий правовий інститут як прокурорське самоврядування, яке слід розуміти, як «самостійне колективне вирішення прокурорами питань внутрішньої діяльності прокуратури з метою: 1) забезпечення організаційної єдності функціонування органів прокуратури, підвищення якості роботи прокурорів; 2) зміцнення незалежності прокурорів, захисту від втручання в їх діяльність; 3) участі у визначенні потреб кадрового, фінансового, матеріально-технічного та іншого забезпечення прокурорів, а також контролю за додержанням установлених нормативів такого забезпечення; 4) обрання чи призначення прокурорів до складу інших органів у випадках та в порядку, встановлених законом» [8].

За спрямованістю диференціації правове регулювання може бути позитивним (визначати підвищені та покращені, більшого обсягу гарантії у сфері трудових відносин у порівнянні з іншими працівниками у інших галузях народного господарства) та негативним (встановлювати підвищені вимоги до компетентності, освіти, вмінь, знань, інших особливостей особистого правового статусу (громадянство, відношення до військової служби) кандидатів на посаду прокурора, більш складну процедуру вступу у трудові відносини (призначення на посаду) у порівнянні з працівниками у інших сферах та на інших підприємствах, підвищені вимоги до прокурорів під час здійснення ними своєї трудової діяльності, підвищені вимоги до юридичної відповідальності тощо. Такі вимоги спричиняють суттєві обмеження особистого, сімейного життя, волевиявлення, особливості у реалізації своїх прав як працівника та громадянина прокурором, які поширюються на прокурорів у порівнянні з іншими працівниками, призводять до підвищеної напруженості у здійсненні ними своїх трудових функцій, необхідності застосування більших волевих, розумових, інтелектуальних, емоційних та інших зусиль і ресурсів у ході здійснення ними своєї професійної діяльності.

Відтак, прикладом негативної диференціації може бути встановлення таких підвищених вимог до прокурора, яких він повинен дотримуватися у ході своєї діяльності: «додержуватися правил прокурорської етики, зокрема не допускати поведінки, яка дискредитує його як представника прокуратури та може зашкодити авторитету прокуратури. Щорічно проходити таємну перевірку доброчесності. Дотримуватися встановленого законом порядку подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування тощо [8]». Наприклад, за Кодексом професійної етики та поведінки прокурорів, «при виконанні службових обов'язків прокурор повинен ставитися до людей справедливо, уважно, доброзичливо, згідно із загальнолюдськими принципами моралі, не допускаючи дискримінації за ознаками раси,

кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [9].

Залежно від займаної посади диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури буде здійснюватися, враховуючи, чи є особа прокурором Офісу Генерального прокурора, прокурором Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, обласної прокуратури чи окружної прокуратури.

Останній визначений нами критерій диференціації може бути застосованим до всіх рівнів диференціації. Адже враховуючи його, прослідковуємо, що для прокурорів прокуратур та керівників прокуратур, їх заступників, а також для державних службовців органів прокуратури норми, що визначають диференціацію трудових відносин, закріплюються як у законодавчих актах – Законах України «Про державну службу», «Про прокуратуру», а також і у підзаконних нормативних актах, індивідуально-правових актах (посадовій інструкції, положеннях про відповідний відділ органу прокуратури, Кодексом професійної етики та поведінки прокурорів тощо).

Висновки. Підсумовуючи наведене, на наш погляд, доцільно також поряд із критеріями і рівнями диференціації трудових відносин працівників прокуратури виокремити напрями диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури: загальна диференціація (здійснюється за усталеними та загальноприйнятими у трудовому законодавстві критеріями: об'єктивними та суб'єктивними) та спеціальна (здійснюється із врахуванням спеціальних критеріїв, що прослідковуються з огляду на специфіку адміністративно-правового статусу працівників прокуратури). Загальна диференціація передбачає врахування таких критеріїв, які можуть бути застосовними до всіх категорій працівників у будь-яких сферах суспільного виробництва: особливі умови праці для жінок, матерів, які доглядають за дитиною тощо.

Спеціальна диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури може бути здійснена за виокремленими нами у статті трьома рівнями залежно від категорії працівників прокуратури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Лаврінченко О.В. Спеціальні норми як засоби реалізації принципу єдності й диференціації правового регулювання праці в трудових відносинах (дискусійні питання теорії). *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренко*. С. 189–198
2. Чанишева Г.І. Трудове право України. Харків : Одісей, 1999. 450 с.
3. Севідова О.В. Принципи правового регулювання трудових прав працівників органів прокуратури. *Юридичний науковий електронний журнал*. Вип.1. 2022. С. 161-164
4. Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців : дис ... канд. юрид. наук. Харків, 2003. 169 с.
5. Науменко К. С. Єдність та диференціація правового регулювання трудової діяльності працівників Державного бюро розслідувань. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2020. Вип. 44. С. 90-94.
6. Міщук М. О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України. *Адвокат*. 2013. № 1. С. 29-32

7. Словник іншомовних слів. Шуканий термін: Суб'єктивний. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Qry=%D1%F3%E1%27%BA%EA%F2%E8%E2%ED%E8%E9>
8. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 №1697-VII. *Голос України*. 2014. №206
9. Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів. Кодекс, затверджений Всеукраїнською конференцією прокурорів 27.04.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001900-17#Text>

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-02-12

Лісов Д.

магістр 2 року навчання

Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

ПЕРСПЕКТИВИ СТВОРЕННЯ ТА ПРИЙНЯТТЯ ЗАКОНУ УКРАЇНИ ПРО ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРАЦІВНИКІВ СУДОВИХ ОРГАНІВ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена обґрунтуванню необхідності розробки та прийняття, а також окресленню основного змісту Закону України «Про професійний розвиток працівників судових органів». Метою цього Закону є створення умов, за яких кожен працівник судових органів зможе реалізувати своє право на професійний розвиток, підвищуючи таким чином свій рівень соціальної безпеки, незалежність суду та самостійність суддів. Структурно пропонується Закон складається з 11 розділів. У розділі «Загальні положення» визначаються основні терміни, окреслюється законодавство та зміст державної політики у сфері професійного розвитку працівників судових органів. Також закріплюються принципи та критерії професійного розвитку, визначаються аспекти публічного адміністрування та участь суб'єктів громадянського суспільства у цій сфері. Розділ «Професійне навчання працівників судових органів» регулює питання організації та забезпечення професійного навчання, уточнює форми, засоби і методи професійного навчання. У розділі «Спеціалізовані форми професійного навчання та розвитку» забезпечується юридична визначеність менторства та використання інформаційно-комунікаційних технологій. Розділ «Етичні стандарти та професійна етика» окреслює основні етичні стандарти для працівників і процедури забезпечення непорушності положень Кодексу професійної етики працівників судових органів. Розділ «Атестація працівників судових органів» визначає зміст цієї кадрової процедури, коло працівників, які не підлягають атестації, а також процедуру підтвердження результатів неформального професійного навчання. У розділі «Фінансування заходів щодо забезпечення професійного розвитку працівників судових органів» містяться гарантії належного фінансового забезпечення системи професійного розвитку без порушення принципу незалежності суду. Розділ «Мотивування та стимулювання працівників судових органів» визначає заходи мотивування та стимулювання, включаючи організацію системи психологічної підтримки працівників. Особливу увагу приділяється розділам «Міжнародне співробітництво у сфері