

Кузніченко О.В.

Кандидат юридичних наук, доцент, доцент
кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського державного університету
внутрішніх справ

ЗАХИСТ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ (ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ)

Останні реформи в МВС України привели до великої кількості спорів, що вирішуються в судовому порядку та стосуються діяльності атестаційних комісій національної поліції України. Більшість атестованих працівників МВС України, що не були призначені на посади в структури національної поліції стали звертатись до суду. В багатьох випадках суди в таких спорах стають на сторону звільнених працівників. Така ситуація обумовлює актуальність дослідження службово-трудових відносин цих працівників.

Службово-трудові спори в органах поліції мають деякі специфічні особливості. По-перше, ці спори носять лише індивідуальний характер, тому що адміністративний колектив як спільність людей, що виконують певні державні функції, і такі, що проходять службу під єдиним началом, не має правосуб'єктності (на відміну від колективу працівників) і не може виступати стороною в спорі з керівництвом органа національної поліції. Профспілки органів поліції, у свою чергу, повноважень на участь у врегулюванні колективних трудових спорів також не мають, тому для працівників національної поліції, зважаючи на специфіку їх діяльності, можливі тільки індивідуальні трудові спори. По-друге, в органах поліції не створюється передбачений КЗпП України орган попереднього досудового вирішення трудових спорів – комісія з трудових спорів. Роль цієї комісії виконує прямий вищий керівник, на ім'я якого надходить скарга на дії нижчого керівника.

На нашу думку, функції, подібні тим, що виконує КТС, могла б здійснювати: - профспілка; - атестаційна комісія при розширенні її повноважень; - рада зборів середнього та старшого начальницького складу і рядового та молодшого начальницького складу поліції, яка утворюється в органах і підрозділах національної поліції України для колективного обговорення та вирішення питань, пов'язаних зі службовою діяльністю, виховною роботою через вплив колективу. Можна погодитись з думкою К.Ю. Мельника, для того щоб дана громадська організація була більш демократичнішою і, щоб вона мала вагу в системі при вирішенні питань, пов'язаних з соціально-правовим захистом, необхідно також розширити її повноваження щодо розгляду індивідуальних службово-трудових спорів [1, с.168-170].

Отже, якщо до такого органу звернувся працівник зі скаргою на дії безпосереднього начальника, то такий орган не має права відмовити у прийнятті або у вирішенні спору по суті, тому що право цього органу одночасно є і його обов'язком по забезпеченню захисту службово-трудових прав працівників національної поліції.

Але на сьогодні, найбільш ефективною формою захисту службово-трудових прав є судовий захист. Враховуючи особливості системи МВС, у судах службово-трудові спори працівників поліції можуть розглядатися як у позовному порядку, так і по скарзі. Отже, якщо працівник подав заяву безпосередньо до суду, без вирішення питання в порядку підлеглості, то така обставина не може бути підставою для відмови в розгляді заяви чи скарги. Хоча в деяких випадках суди відмовляють в розгляді справи, коли відсутня офіційна відповідь МВС України.

Тим більш, що суди останніми роками досить часто нехтували вказаними обмеженнями, приймаючи до свого провадження та розглядаючи по суті справи за позовами працівників щодо різних питань проходження служби: про зміну формулювання підстави звільнення, вихідної допомоги, компенсації за не використану відпустку та інші. Право працівника на оскарження вищому в порядку підлеглості керівництву або до суду є, на мій погляд, необхідним.

Наприклад, підставами для відновлення в посаді, спеціальному званні і на службі в органах поліції можуть бути висновки за матеріалами службових перевірок (розслідувань), якими визнані незаконними або необґрунтованими відповідні рішення; рішення судів про відновлення в посаді,

спеціальному званні і на службі, що вступили в законну силу. Відновлення попереднього службового статусу працівника проводиться наказом начальника, який має право призначення на відповідну посаду або присвоєння відповідного звання. При цьому працівники, звільнені та відновлені на службі, повинні бути призначені на посаду, яку обіймали до звільнення, або, за їх згодою, на рівнозначну посаду. Як бачимо, службо-трудові спори можуть розглядатися як у порядку підлеглості, так одночасно у судовому порядку. На нашу думку, неспроможність нашої правової системи у сучасний період забезпечити повною мірою захист прав працівників поліції у сфері державної служби обумовлює пошук інших ефективних засобів їхнього захисту.

Твердохліб А.І. до таких засобів захисту відносить індивідуальний захист, колективний захист, державний і міжнародний захист. Працівники поліції доволі часто відчують психологічну залежність від керівника, що не дозволяє їм використовувати всі законні засоби захисту своїх прав [2]. Так, на відміну від індивідуальних спорів є колектив працівників у особі представників (профспілок) з однієї сторони, а з другої - держава або орган державної влади. Конституція України зобов'язує державу забезпечити всякій особі ефективний засіб правового захисту у випадку порушення її права і свобод. Основним законом передбачено, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Крім судового захисту, сама особа має можливість захищати свої права та свободи від порушень і протиправних посягань також іншими, не забороненими законом засобами, зокрема, зверненням до громадськості, використовуючи засоби масової інформації та створення профспілок. Як зазначалося раніше, створення профспілок має деякі особливості, бо працівники національної поліції є державними службовцями з певною специфікою.

Таким чином, вважаю за необхідне запропонувати певні кроки у напрямку вирішення зазначених вище проблемних питань у сфері реалізації та захисту службово-трудова прав працівників поліції, а саме:

1. Створення реального та дієвого правового механізму діяльності профспілок працівників національної поліції для захисту своїх прав.

2. Створювати та впроваджувати у практичну діяльність національної поліції коментарі спеціального законодавства (наказів, розпоряджень, положень, статутів тощо) щодо їх практичного застосування, особливо тих, які безпосередньо пов'язані з реалізацією трудових прав працівників.

3. Підтримуючи думку Л.В. Могілевського, у жодному з правових актів, що регулюють трудові і службово-трудові відносини, так і не встановлено чітких меж загального і спеціального правового регулювання службово-трудова відносин. Тому, з урахуванням історичного досвіду можна запропонувати такий варіант нормативно правового закріплення співвідношення єдності і диференціації досліджуваних відносин із вказівкою на те, що службово-трудові відносини регулюються спеціальним законодавством, а в частині забезпечення, реалізації і захисту прав і свобод громадян, дотримання правових гарантій встановлених державою також чинним кодексом та іншими законами [3, с. 646].

Література:

1. Мельник К.Ю. Соціально-правовий захист працівників ОВС (проблеми теорії та практики): Дис. ...канд.юрид.наук. / К.Ю.Мельник. – Х., 2003. - 250 с.
2. Твердохліб Г.А. Відмінність між трудовими спорами і трудовими конфліктами. Їх позовний і несповний характер //Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2006. – № 12. – С.47-49.
3. Могілевський Л.В. Щодо захисту трудових прав працівників органів внутрішніх справ України в сучасних умовах // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 641–647.