

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова робота
на правах рукопису

УДК 349.22

**ДИСЕРТАЦІЯ
ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ С.О. Лашутін

Науковий керівник – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля Юлія Юріївна Івчук

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Лашутін С.О. Єдність та диференціація трудових відносин працівників прокуратури України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право».

Дисертаційне дослідження присвячене вивченню системного аналізу і комплексному дослідженню правового регулювання єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України, а також формуванню пропозицій щодо напрямів подальшого удосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке регулює трудові відносини працівників прокуратури України, зокрема у контексті позитивного зарубіжного досвіду у зазначеній сфері. Для всебічного та ґрунтовного вирішення поставленої наукової задачі і дослідницької мети сформована структура роботи, яка складається із вступу, трьох розділів, поділених на дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел.

Перший розділ роботи присвячений дослідженню загальних засад єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України. Для досягнення наукової мети автором з'ясовано сутність та значення єдності і диференціації трудових відносин працівників прокуратури України. Надалі визначено критерії диференціації трудових відносин працівників прокуратури України. Зокрема зазначено, що вона здійснюється залежно від сфери, у якій закріплюються спеціальні норми щодо правового регулювання трудових відносин прокурорів (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 для захисту професійних прав та інтересів (прокурорське самоврядування). Також охарактеризовано сучасний стан нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників

прокуратури України та зауважено, що нормативно-правовий масив, відповідно до якого забезпечується регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури, характеризується неоднорідністю правового режиму (неузгодженістю правових способів та прийомів, методів правового регулювання), поєднанням у такому правовому регулюванні норм двох різних за правовими режимами галузей права. Також наявна неузгодженість та відсутність структурованості нормативно-правового матеріалу. Зокрема нормативно-правові акти, якими регулюються трудові відносини працівників прокуратури, не складають цілісної системи. Вони швидше являють собою хаотичну та механічно поєднану сукупність міжнародно-правових актів, законів, підзаконних актів, які не пов'язані між собою за допомогою засобів юридичної техніки, нормопроєктування та, крім того, належать до різних галузей права.

У другому розділі науковий пошук зосереджується на висвітленні особливостей єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури України. Всебічно та детально проаналізовано специфіку єдності і диференціації правового регулювання трудової правосуб'єктності працівників прокуратури України, правового регулювання виникнення, зміни та припинення з ними трудових правовідносин, визначено особливості їх робочого часу та часу відпочинку, а також правового регулювання дисциплінарної та інших видів відповідальності.

Відзначено, що диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури проявляється в наступному: у них поряд із загальною існує також спеціальна правоспроможність щодо набуття та реалізації спеціального обсягу трудових прав, яка формується в результаті активних дій фізичної особи, спрямованих на набуття певних компетентностей та особливостей загального правового статусу стосовно громадянства України, вищої юридичної освіти, володіння державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови, проходження базової загальновійськової підготовки або військової служби,

дотримання вимог щодо несумісності, наявності стажу роботи в галузі права (залежно від посади), а також на підтвердження наявності необхідних навичок, знань, умінь та особистісних рис шляхом проходження відповідних адміністративних процедур добору. Наведена особливість характеризує спеціальну трудову правосуб'єктність працівників прокуратури, яка є наслідком негативної диференціації – дотримання підвищених вимог до кандидата на посаду, необхідність додаткових обмежень у зв'язку з реалізацією права на працю саме на зазначеній посаді. Спеціальна трудова правосуб'єктність працівника прокуратури не виникає самостійно у певній категорії осіб, а, як уже зазначалося вище, є результатом вибору та прикладених зусиль для її набуття.

Поряд із негативною диференціацією правового регулювання на правове регулювання спеціальної трудової правосуб'єктності впливає і позитивна диференціація, яка полягає в тому, що спеціальна трудова правосуб'єктність працівника прокуратури: 1) є здатністю особи бути носієм підвищених трудових, правових, соціальних, матеріальних гарантій, а також своїми діями реалізувати такі гарантії у зв'язку зі вступом у трудові відносини в органах прокуратури; 2) є здатністю нести підвищену відповідальність у зв'язку зі вступом у спеціальні трудові правовідносини; 3) є підґрунтям для подальшого набуття спеціального трудово-правового статусу працівника прокуратури; 4) не є відокремленою від загальної трудової правосуб'єктності працівника загалом; вона виступає її органічним продовженням, формується на її основі з огляду на ті загальні правила та підходи, які притаманні правовому регулюванню загальної трудової правосуб'єктності працівника. Правове регулювання спеціальної трудової правосуб'єктності працівника прокуратури здійснюється комплексно як актами загального (Кодексом законів про працю та ін.), так і актами спеціального трудового законодавства, насамперед адміністративного, а також законодавством, яке впорядковує діяльність органів прокуратури та публічних службовців (закони України «Про прокуратуру», «Про державну

службу», «Про запобігання корупції», підзаконні акти, якими регулюється діяльність працівників патронатної служби тощо).

Третій розділ присвячений окресленню напрямів удосконалення правового регулювання єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України. Автором сформовано власне бачення напрямів удосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке регулює трудові відносини працівників прокуратури України, зокрема з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду у наведеній сфері.

У результаті проведеної роботи сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновані здобувачем особисто. Також автором удосконалено категоріально-понятійний апарат стосовно досліджуваної проблематики та виділено ознаки таких ключових понять, як «працівник прокуратури», «трудова відносина працівників прокуратури», «трудова правосуб'єктність працівників прокуратури», «єдність і диференціація трудових відносин працівників прокуратури», «критерії диференціації трудових відносин працівників прокуратури», «єдність і диференціація правового регулювання відповідальності працівників прокуратури», «робочий час працівників прокуратури», «час відпочинку працівників прокуратури» тощо.

Ключові слова: єдність, диференціація, трудові відносини, працівник прокуратури, робочий час, час відпочинку, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність, трудова правосуб'єктність, воєнний стан.

ANNOTATION

Lashutin S.O. Unity and differentiation of labor relations of employees of the prosecutor's office of Ukraine. – Qualification scientific work in the form of a manuscript. Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the field of knowledge 08 "Law" in the specialty 081 "Law".

The dissertation research is devoted to the study of the systematic analysis and comprehensive study of the legal regulation of the unity and differentiation of labor relations of employees of the prosecutor's office of Ukraine, as well as the formation

of proposals for the directions of further improvement of general and special labor legislation regulating labor relations of employees of the prosecutor's office of Ukraine, including in the context of positive foreign experience in this area. For a comprehensive and thorough solution of the scientific task and research goal, the structure of the work has been formed, which consists of an introduction, three sections divided into nine subsections, conclusions, and a list of sources used.

The first section of the work is devoted to the study of the general principles of unity and differentiation of labor relations of employees of the prosecutor's office of Ukraine. To achieve the scientific goal, the author clarified the essence and meaning of the unity and differentiation of labor relations of employees of the Prosecutor's Office of Ukraine. Further, the criteria for differentiation of labor relations of employees of the Prosecutor's Office of Ukraine were determined. In particular, it is noted that depending on the area in which special norms are established regarding the legal regulation of labor relations of prosecutors (in the areas of appointment to a position (entry into labor relations), dismissal, remuneration, provision of guarantees in the field of vacations, in the field of social, material and household security, legal protection of prosecutors, their liability. Special specialized norms are also defined in the legislation regulating the specifics of the implementation of the right of prosecutors to associate in order to protect professional rights and interests (prosecutorial self-government). The current state of the regulatory and legal regulation of labor relations of employees of the prosecutor's office of Ukraine is also characterized, and it is noted that the regulatory and legal array, in accordance with which the regulation of labor relations of employees of the prosecutor's office is ensured, is characterized by the heterogeneity of the legal regime (inconsistency of legal methods and techniques, methods of legal regulation), the combination in such legal regulation of the norms of two different legal regimes of branches of law; there is inconsistency and lack of structuring of regulatory and legal material. In particular, the regulatory legal acts that regulate the labor relations of prosecutors do not constitute a holistic system. Rather, they constitute a chaotic and mechanically connected set of international legal acts, laws, and by-laws that are not interconnected

by means of legal techniques, normative drafting, and, in addition, belong to different branches of law.

The second section focuses the scientific research on highlighting the features of the unity and differentiation of the legal regulation of labor relations of prosecutors in Ukraine. The specifics of the unity and differentiation of the legal regulation of the labor legal personality of prosecutors in Ukraine, the legal regulation of the emergence, change, and termination of labor relations with them, the features of their working hours and rest periods, as well as the legal regulation of disciplinary and other types of liability of prosecutors are comprehensively and in detail analyzed.

It is noted that the manifestation of differentiation in the legal regulation of labor relations of prosecutor's office employees is: along with the presence of general, there is also a special legal capacity to acquire and exercise a special scope of labor rights, which is formed as a result of active actions of an individual aimed at acquiring certain competencies and features of the general legal status regarding citizenship of Ukraine, higher legal education, proficiency in the state language in accordance with the level determined by the National Commission on State Language Standards, as well as passing basic military training or military service, compliance with incompatibility requirements, having work experience in the field of law (depending on the position), and further confirmation of the presence of the necessary skills, knowledge, abilities, as well as personal traits, competencies by going through the relevant administrative selection procedures. The above feature characterizes the special labor legal personality of prosecutor's office employees, which is a consequence of negative differentiation - meeting increased requirements for a candidate for a position, the need for additional restrictions in connection with the implementation of the right to work in the specified position. The special labor legal personality of a prosecutor's office employee does not arise independently in a certain category of persons, but, as already noted above, is the result of choice and applied volitional efforts to acquire such a special labor legal personality.

Along with the negative differentiation of legal regulation, the legal regulation of special labor legal personality also includes positive differentiation, which consists

in the fact that the special labor legal personality of a prosecutor's office employee:

- 1) is the ability of a person to be a bearer of increased labor, legal, social, and material guarantees, as well as to implement such guarantees through his or her actions in connection with entering into labor relations in the prosecutor's office;
- 2) is the ability to bear increased responsibility in connection with entering into special labor legal relations;
- 3) is the basis for further acquisition of the special labor legal status of a prosecutor's office employee;
- 4) is not separate from the general labor legal personality of the employee in general, but is its organic continuation, formed on its basis, taking into account the general rules and approaches that are inherent in the legal regulation of the general labor legal personality of the employee.

Legal regulation of the special labor legal personality of a prosecutor's office employee is carried out comprehensively both by acts of general labor legislation (the Labor Code, etc.), and in combination with special, primarily administrative, legislation that regulates the activities of prosecutor's offices and public servants (the Laws of Ukraine "On the Prosecutor's Office", "On Civil Service", "On Corruption Prevention", by-laws that regulate the activities of patronage service employees, etc.).

The third section is devoted to outlining the directions of improving the legal regulation of the unity and differentiation of labor relations of employees of the prosecutor's office of Ukraine. The author has formed his own vision of the directions of improving the general and special labor legislation that regulates labor relations of employees of the prosecutor's office of Ukraine, including taking into account positive foreign experience in the given area.

As a result of the work, new scientific provisions and conclusions have been formulated, which are proposed by the applicant personally. The author also improved the categorical and conceptual apparatus regarding the researched issues and highlighted the features of such key concepts as: "prosecutor's office employee", "labor relations of prosecutor's office employees", "labor legal personality of prosecutor's office employees", "unity and differentiation of labor relations of prosecutor's office employees", "criteria for differentiation of labor relations of prosecutor's office employees", "unity and differentiation of legal regulation of

liability of prosecutor's office employees", "working hours of prosecutor's office employees", "rest time of prosecutor's office employees", etc.

Keywords: unity, differentiation, labor relations, prosecutor's office employee, working hours, rest time, disciplinary liability, material liability, labor legal personality, martiallaw.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Лашутін С.О. Нормативно-правове забезпечення трудових відносин працівників прокуратури в Україні. *Соціальне право*. 2024. № 1. С. 121-127. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1153/743>
2. Лашутін С.О. Окремі критерії диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури України. *Соціальне право*. 2024. № 2. С. 79-86. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1177/803>
3. Лашутін С.О. Єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури на етапі їх виникнення. *Центральноукраїнський вісник права та публічного управління*. 2024. Вип. 4 (8). С. 38-44. URL: <https://cu.j.dnuvs.ukr.education/index.php/cuj/article/view/85/81>
4. Лашутін С.О. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 48. С. 144-151. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/953/912>

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

5. Лашутін С.О. Особливості диференціації правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури України. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих науковців (м. Київ, 31 жовтня 2024 року) / за ред. проф. Івчук Ю.Ю.* Київ: Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. 2024. 461 с. С. 137-140. URL: <http://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2024/11/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1>

[%96%D0%B2-](#)

[%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97-31.10.2024.pdf](#)

6. Лашутін С.О. Щодо визначення поняття нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття: тези доп. учасників IX Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 07 червня 2024 року)*. Харків, 2024. С. 62-65.

7. Лашутін С.О. Особливості трудової правосуб'єктності працівників прокуратури України. *Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку: тези доп. учасників II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 10 грудня 2024 року)*. Харків, 2024. С. 71-74.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	14
РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ.....	23
1.1 Сутність і значення єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України.....	23
1.2 Критерії диференціації трудових відносин працівників прокуратури України.....	35
1.3 Сучасний стан нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України.....	48
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ЄДНОСТІ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ.....	69
2.1 Єдність та диференціація правового регулювання трудової правосуб'єктності працівників прокуратури України.....	69
2.2 Специфіка застосування єдності та диференціації правового регулювання виникнення, зміни та припинення трудових відносин працівників прокуратури України.....	87
2.3 Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури України.....	107
2.4 Єдність та диференціація правового регулювання дисциплінарної та інших видів відповідальності працівників прокуратури.....	124
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ.....	147

3.1 Напрями удосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке регулює трудові відносини працівників прокуратури України147

3.2 Зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури та шляхи його запровадження в Україні.....164

ВИСНОВКИ.....179

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....193

ДОДАТКИ.....216

ВСТУП

Обґрунтування теми дослідження. Сучасні суспільно-політичні реалії в Україні формують не надто сприятливі передумови для реформування системи права нашої держави. Розгортання повномасштабної військової агресії проти України з боку російської федерації обумовлює виникнення перед державою та суспільством непередбачуваних та складних викликів, на які необхідно реагувати оперативно і невідкладно. Проте слід зауважити, що, незважаючи на складну ситуацію в Україні, воєнний стан, проєвропейськи орієнтовані реформи чинної законодавчої та управлінської системи в Україні продовжують систематично запроваджуватися, зокрема, й у сфері трудового права.

Сьогодні гостро постає проблематика удосконалення спеціальних законодавчих актів, якими передбачається диференціація у сфері правового регулювання трудових відносин. Бурхливо розвиваються норми щодо правового регулювання трудових відносин, наприклад, публічних службовців, до яких належать і працівники прокуратури, правосуб'єктність яких є доволі складною. Передумовою формування такої багатоаспектної правосуб'єктності працівників прокуратури є їх вступ одночасно у адміністративно-правові та трудові відносини, які взаємообумовлюються та переплітаються. Одним із її аспектів є реалізація трудової функції фізичної особи із підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку за відповідну оплату праці, наявністю правових гарантій щодо робочого часу та часу відпочинку, надання пільг тощо. Саме тому складна структура правосуб'єктності працівників прокуратури містить у собі правосуб'єктність особи-учасника трудових відносин. Водночас трудова правосуб'єктність працівників прокуратури характеризується специфічністю, тому питання належного її розуміння є завданням як подальшого розвитку наукової доктрини трудового права, так і удосконалення трудового законодавства. Заперечення трудового елементу у структурі правового статусу працівників прокуратури спричиняє обмежене розуміння їх як учасників суспільних відносин загалом, а також призводить до занадто звуженого висвітлення усього спектра наявних у них прав та гарантій. Тому

проблематика удосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке регулює трудові відносини працівників прокуратури України, висвітлення єдності та диференціації такого правового регулювання є актуальною та нагальною.

Загальні питання єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин різних категорій працівників склали предмет наукових досліджень таких учених, як В.М. Андріїв, Г.О. Барабаш, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедиктов, О.В. Грабчак, Ю.М. Гришина, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Л.В. Котова, В.Л. Костюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Ю.О. Сасенко, Д.І. Сіроха, Г.В. Татаренко, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Окремі спеціальні питання правового регулювання виникнення, розвитку та припинення трудових відносин працівників прокуратури України досліджували, зокрема, науковці: М.В. Руденко, С.В. Сєребряк, О.О. Шевцова та інші.

Вченими здійснено значний внесок у науку трудового права, проте все ж на сьогодні бракує саме спеціального та комплексного дослідження єдності й диференціації трудових відносин працівників прокуратури України. Наведене обумовлює актуальність та нагальність нашого дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля згідно з кафедральною темою (ЮФ-04-20) «Напрями розвитку законодавства України в контексті євроінтеграції». Дисертаційне дослідження узгоджується з Національною стратегією у сфері прав людини, затвердженою Указом Президента України від 25.08.2015 № 501, Цілями сталого розвитку України на період до 2030 року, затвердженими Указом Президента України від 30.09.2019 № 722, пріоритетними напрямками фундаментальних і прикладних наукових досліджень у галузі права, які визначені в Стратегії розвитку Національної академії правових наук України на 2021-2025 роки, схваленій постановою загальних зборів НАПрН України від 26.03.2021 № 12-21.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає у здійсненні системного аналізу та комплексного вивчення правового регулювання єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України, а також формування пропозицій щодо напрямів подальшого удосконалення загального та спеціального трудового законодавства у досліджуваній сфері.

Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити такі основні *задачі*:

- висвітлити сутність та значення єдності і диференціації трудових відносин працівників прокуратури України;
- з'ясувати критерії диференціації трудових відносин працівників прокуратури України;
- охарактеризувати сучасний стан нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України;
- розкрити єдність та диференціацію правового регулювання трудової правосуб'єктності працівників прокуратури України;
- визначити специфіку застосування єдності та диференціації правового регулювання виникнення, зміни та припинення трудових відносин працівників прокуратури України;
- виокремити особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури України;
- висвітлити єдність та диференціацію правового регулювання дисциплінарної та інших видів відповідальності працівників прокуратури;
- сформулювати напрями удосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке регулює трудові відносини працівників прокуратури України;
- розкрити зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури та окреслити шляхи його запровадження в Україні.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають з приводу правового регулювання єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України.

Предметом дослідження є єдність та диференціація трудових відносин працівників прокуратури України.

Методи дослідження. У дисертації комплексно застосовано усю систему методів наукового пізнання, яка включає загальнонаукові та спеціально-наукові методи. Зокрема використано: методи аналізу та синтезу, за допомогою яких вдалося якісно охарактеризувати сучасний стан нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України, а також висвітлити особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури України (підрозділи 1.3, 2.3); діалектичний метод, який дозволив всебічно підійти до з'ясування сутності єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури, а також єдності та диференціації у правовому регулюванні трудової правосуб'єктності працівників прокуратури України у відповідній єдності та протиріччі (підрозділи 1.1, 2.1); системно-структурний метод, що послугував інструментом для визначення критеріїв диференціації трудових відносин працівників прокуратури України (підрозділ 1.2); метод системного аналізу, який сприяв дослідженню єдності та диференціації правового регулювання дисциплінарної та інших видів відповідальності працівників прокуратури (підрозділ 2.4); структурно-функціональний метод, що надав змогу проаналізувати специфіку застосування єдності та диференціації правового регулювання виникнення, зміни та припинення трудових відносин працівників прокуратури України (підрозділ 2.2); порівняльно-правовий метод, за допомогою якого вдалося висвітлити зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури та шляхи його запровадження в Україні (підрозділ 3.2). Також широкого застосування набув формально-юридичний метод, який дозволив якісно опрацювати нормативний матеріал, здійснити формулювання визначень спеціальних понять дослідження, а також сформулювати основні напрями удосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке регулює трудові відносини працівників прокуратури України (підрозділи 1.1, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 3.1). Застосування логіко-семантичного методу сприяло

удосконаленню понятійно-категоріального апарату роботи, розширенню та уточненню досліджуваних понять і категорій (підрозділи 1.1, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим комплексним науковим дослідженням правового регулювання єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури. У результаті проведеної роботи сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновані здобувачем особисто. Основні з них такі:

уперше:

- запропоновано комплексний підхід до визначення критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, якими є: 1) сфера правового регулювання; 2) характер правового регулювання; 3) займана посада; 4) юридична сила нормативного акта, що встановлює спеціальні норми диференціації трудових відносин;

- системно охарактеризовано та класифіковано підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури (прокурорів, державних службовців органів прокуратури) за такими видами: 1) публічно-правові підстави; 2) морально-етичні підстави; 3) загальнотрудові підстави;

- розкрито зміст матеріальної відповідальності працівників органів прокуратури через такі її складові: загальну матеріальну відповідальність (відповідальність за шкоду майну, яка завдана безпосередньо органу прокуратури у разі порушення працівником прокуратури своїх трудових обов'язків) та спеціальну публічну матеріальну відповідальність, яка полягає у зобов'язанні прокурора, державного службовця органів прокуратури у порядку регресу відшкодувати державі шкоду, яка була їй завдана внаслідок прийняття відповідними особами незаконних рішень, вчинення незаконних дій (бездіяльності) у процесі виконання ними своїх трудових обов'язків (реалізації державно-владних повноважень);

удосконалено:

- підхід до визначення змісту диференціації правового регулювання трудової правосуб'єктності працівників прокуратури через наступні її прояви:

1) поряд із загальною правоспроможністю набувати та реалізовувати спеціальний обсяг трудових прав, який формується як результат активних дій фізичної особи, спрямованих на набуття певних компетентностей та особливостей загального правового статусу щодо громадянства України, вищої юридичної освіти, володіння державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови, а також проходження базової загальновійськової підготовки або військової служби, дотримання вимог щодо несумісності, наявність стажу роботи в галузі права (залежно від посади), а також на підтвердження наявності необхідних навичок, знань, вмінь, а також особистісних рис шляхом проходження відповідних адміністративних процедур добору; 2) поряд із негативною диференціацією правового регулювання спеціальної трудової правосуб'єктності працівників прокуратури на неї поширюється і позитивна диференціація: здатність особи бути носієм підвищених трудових, правових, соціальних, матеріальних гарантій, а також своїми діями реалізувати такі гарантії у зв'язку зі вступом у трудові відносини в органах прокуратури; 3) на працівника прокуратури, на відміну від інших працівників, покладається підвищена відповідальність у зв'язку зі вступом у спеціальні трудові правовідносини; 4) спеціальна трудова правосуб'єктність є підґрунтям для подальшого набуття спеціального трудово-правового статусу працівника прокуратури;

– перелік особливостей матеріальної відповідальності прокурорів та державних службовців органів прокуратури з огляду на спеціальне правове регулювання, а саме: 1) їй притаманний комплексний характер: поєднує в собі ознаки цивільно-правової відповідальності за шкоду, заподіяну органами державної влади, їх посадовими та службовими особами, а також публічно-правової (адміністративної) відповідальності за шкоду, заподіяну незаконними діями (бездіяльністю) і рішеннями, та трудово-правової відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцеві у рамках трудових відносин; 2) вона відшкодовується у порядку регресу; 3) їй властива складність структури правовідносин, які виникають у рамках такої відповідальності: правовідносини «особа, якій

завдана шкода – держава» та «державна – працівник прокуратури»; 4) вона полягає у завданні не лише шкоди майну (прямих дійсних збитків), а й моральної шкоди, яка теж повинна бути відшкодована;

– визначення поняття «єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури», яке варто тлумачити як принцип, вихідну засаду правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури, що полягає у тісному та нерозривному поєднанні таких тенденцій правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, як його розвиток та формування, що ґрунтується на єдиних стандартах і трудових гарантіях, та водночас із врахуванням особливостей правового статусу працівника прокуратури, специфіки його умов праці, додаткових обмежень, які він зобов'язаний зазнавати у зв'язку зі своєю професійною діяльністю, встановлення додаткових гарантій в якості компенсацій за зазначені обмеження, що здійснюються у рамках дотримання принципу рівності та недискримінації;

дістали подальшого розвитку:

– характеристика критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, які формують складну структуру, що має декілька рівнів та напрямів: 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);

– визначення поняття «трудова правосуб'єктність працівників прокуратури», в якому запропоновано висвітлити її у широкому та вузькому розумінні;

– пропозиції щодо удосконалення правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, а саме: прийняття законів України «Про професійне самоврядування працівників прокуратури» та «Про професійне навчання та підвищення кваліфікації працівників прокуратури»;

– пропозиції щодо удосконалення правового регулювання робочого часу працівників прокуратури з огляду на досвід Франції, зокрема закріпити визначення понять «робочий час», «час відпочинку», запровадити чітку регламентацію роботи у нічний час, залучення до роботи у вихідний день чи виконання надурочних робіт, що пов'язані із службовою необхідністю охорони правопорядку та захисту прав громадян. Детально на законодавчому рівні врегулювати правову можливість працювати за гнучким графіком роботи, передбачивши умови виконання прокурорськими працівниками окремих службових завдань у такому режимі, що повинно відображатися в трудовому договорі та посадовій інструкції.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що положення, отримані в результаті проведеного в дисертації дослідження, можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень у сфері трудового права, а також науково-теоретичних розробок безпосередньо з проблематики єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин та правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури;

б) у правотворчості – у процесі реформування загального та спеціального трудового законодавства у сфері удосконалення застосування принципу єдності та диференціації та, зокрема, правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури України;

в) у правозастосуванні – органами державної влади та місцевого самоврядування у процесі надання загальних та спеціальних гарантій у сфері охорони трудових прав працівників прокуратури, судами при розгляді справ про захист порушених чи оспорюваних прав працівників прокуратури та загалом у процесі формування й реалізації державної політики у сфері правового регулювання єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України;

г) у навчальному процесі – під час вивчення в юридичних освітніх закладах навчальної дисципліни «Трудове право», підготовки робочих програм і планів, написання підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також у науково-дослідницькій роботі студентів, слухачів і курсантів.

Апробація результатів дисертації. Результати дослідження оприлюднено у доповідях на таких науково-практичних конференціях: «Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства» (м. Київ, 31 жовтня 2024 року); «Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття» (м. Харків, 07 червня 2024 року); «Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку» (м. Харків, 10 грудня 2024 року).

Публікації. Основні теоретичні положення і висновки, які сформульовані у дисертації, знайшли своє відображення у 7 публікаціях, а саме: у чотирьох наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений МОН України, а також у трьох тезах доповідей на міжнародних науково-практичних конференціях.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

1.1 Сутність та значення єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України

Категорія «єдність та диференціація трудових відносин», яка насамперед є міжгалузевим принципом права, відіграє важливу роль у розвитку науки трудового права, а також належному утворенні та функціонуванні правового регулювання зазначеної галузі як однієї із вихідних його засад. З одного боку, за допомогою єдності можливим стає створення каркасу системи трудового права, який відображає основу, зміст і спрямованість правового регулювання зазначеної сфери, його непорушні постулати та гарантії реалізації прав і свобод людини, з іншого боку, за допомогою диференціації вдається забезпечити динамічність та адаптивність трудовправового регулювання до потреб розвитку суспільних відносин, врахувати особливості умов праці та інші об'єктивні і суб'єктивні чинники у трудових відносинах, зокрема надання додаткових гарантій у сфері охорони праці, правового регулювання режимів робочого часу, оплати праці тощо. Завдяки таким додатковим гарантіям можливою є компенсація певних розбіжностей за різними категоріями працівників щодо реалізації всього спектра правових гарантій у сфері трудового права.

Не є винятком і правове регулювання трудових відносин працівників прокуратури, правовий статус яких характеризується суттєвими особливостями у зв'язку із визначеними законодавством обмеженнями та вимогами до зазначеної категорії працівників. Тому розкриття сутності єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури – важлива наукова задача.

Необхідно зауважити, що загальне концептуальне розуміння єдності і диференціації як категорії трудового права є необхідним для подальшого застосування зазначеного поняття у більш спеціальних напрямках досліджень. Відтак, на думку професора О.М. Ярошенка, «правове регламентування праці характеризується нерозривним зв'язком двох його сторін – диференціації й єдності. Перша сприяє єдності правового регулювання трудових відносин, а друга створює умови для диференціації правового регулювання праці. Такий зв'язок не тільки передбачає взаємне протиставлення, а й вимагає забезпечення єдності за допомогою диференціації, а диференціації – за допомогою єдності» [1, с. 236-237].

Слушні зауваження з цього приводу висловила О.О. Коваленко, яка наголосила на тому, що «витоки фундаментальності категорії єдності та диференціації норм трудового права в сучасній правовій системі слід шукати в Основному законі нашої держави – Конституції України, ст. 21 якої визначила підґрунтя єдності правового регулювання щодо усіх людей у їх правах: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» [2, с. 86]. Стаття ж 24 Конституції України встановила: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [2, с. 87]. Дані конституційні приписи конкретизуються у ст. 2-1 КЗпП України [3].

І.П. Жигалкін вважає, що «думка про єдність трудового права як галузі, що регулює, незалежно від сфери застосування, трудові відносини всіх громадян, виникаючі безпосередньо з приводу застосування здібностей до праці». Автор виділив такі юридичні ознаки, з якими пов'язана єдність трудового права: «а) єдиний тип законодавства про працю, що виражає єдиний правовий режим для всіх суб'єктів регульованих відносин; б) єдність способів формування змісту суб'єктивних прав та обов'язків у трудових відносинах; в) єдність підстав виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин;

г) єдність заходів захисту суб'єктивних трудових прав і засобів забезпечення виконання обов'язків» [4, с. 253].

Д.О. Новиков підтримує цю точку зору з акцентом на функції трудового права, підкреслюючи, що «сучасне існування єдиного і диференційованого підходу до правового регулювання праці обумовлюється насамперед саме соціальною функцією трудового права» [5, с. 89-90]. О.В. Гоц пише про єдність та диференціацію як якості системи права в цілому [6, с. 7]. Сучасна українська дослідниця Т.А. Коляда зазначає, що «єдність правового регулювання полягає в наявності єдиних підходів держави до регулювання трудових відносин, а диференціація правового регулювання трудових відносин здійснюється не лише шляхом конкретизації загальних норм права спеціальними нормами, але й шляхом прийняття локальних норм з тих питань, які взагалі не врегульовані в централізованому порядку» [7, с. 96]. По суті в даному випадку мова йде «про прояв категорії єдності та диференціації через джерела права» [2, с. 87].

У механізмі ж зазначеного правового регулювання «дія принципу єдності та диференціації виявляється (виражається) в тому, що встановлення та реалізація (зокрема застосування) правових норм ґрунтується на врахуванні як загальних аспектів трудових відносин, так і їх специфічних властивостей, зумовлених особливостями умов праці та характеристик найманих працівників. Тобто означений принцип має на меті забезпечити оптимальне поєднання загальних і спеціальних підходів до правового регулювання реалізації людиною і громадянином права на працю» [8, с. 42].

Аналізуючи напрацювання, наявні у доктрині трудового права, зауважимо, що вивченню сутності та ролі єдності і диференціації у правовому регулюванні зазначеної галузі права присвячено дослідження більшості науковців. Учені розкривали зазначену категорію у різних аспектах та за різними підходами. Більшість із них сходяться у позиції щодо того, що єдність та диференціація є ключовою засадою правового регулювання трудового права.

І.П. Греков прямо вказує на єдність та диференціацію правового регулювання праці як на одну з особливостей джерел трудового права. «Норми

трудового права поділяються на дві групи: загальні норми, які поширюються на усіх працівників; спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників... Єдність одержує виявлення в загальних нормах, а диференціація – у спеціальних» [9, с. 55]. Схожої думки дотримується і М.О. Міщук, який зазначає: «Трудове право, як і будь-яка інша галузь права, характеризується єдністю і диференціацією правового регулювання. Це проявляється у джерелах трудового права, де є норми, які поширюються на всі трудові відносини, і норми обмеженої сфери дії» [10, с. 29].

«Диференціація правового регулювання праці об'єктивно зумовлена розвитком суспільної організації праці, розподілом у ній праці з різним ступенем її механізації, наявності шкідливих і небезпечних умов праці, а також залученням у виробництво таких працівників, які вимагають особливого захисту від шкідливих чинників виробництва (жінок, неповнолітніх, інвалідів та ін.) і загальною тенденцією посилення гуманізації праці» [4, с. 253].

В.В. Сичова виділяє такі основні риси диференціації правового регулювання трудових відносин: «1) об'єктом диференціації є трудові і безпосередньо пов'язані з ними відносини; 2) суб'єктом диференціації правового регулювання праці є законодавець; 3) сутність диференціації – поділ правових норм на загальні та спеціальні; 4) підстави диференціації – об'єктивні обставини, які володіють стійкими ознаками, що вимагають особливого підходу до регулювання праці». В.В. Сичова зауважувала про існування «позитивної» і «негативної» диференціації, відзначаючи при цьому тенденцію до «позитивної» диференціації, що обумовлено гуманістичною спрямованістю трудового законодавства. Зокрема, «позитивна» диференціація має місце у випадках, коли норми «передбачають додаткові права і пільги для трудящих», а «негативна» – при відступі від рівня трудових прав для окремих категорій працівників порівняно із КЗпП» [11, с. 253].

З такими міркуваннями варто погодитися. Науковцями окреслено загальний механізм дії єдності та диференціації у трудовому праві. Також В.В. Сичовою яскраво підмічено правову природу досліджуваного принципу

правового регулювання. Адже єдність правового регулювання у трудовому праві обумовлюється необхідністю забезпечувати єдині та уніфіковані підходи до регулювання основних трудових прав усіх категорій працівників. А диференціація є об'єктивно зумовленою відмінністю в умовах праці у різних сферах суспільного виробництва.

Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна вважають, у свою чергу, що «в співвідношенні загальних та спеціальних норм виражається єдність, а диференціація – в спеціальних. Загальні норми обов'язкові для усіх учасників суспільно-трудова відносин і можуть змінюватися лише в сторону поліпшення стану працівників порівняно з чинним законодавством. Спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють винятки із загальних норм» [12, с. 55].

Отже, «єдність та диференціацію» у правовому регулюванні трудового права, з огляду на наведене, необхідно насамперед розглядати як принцип, відправну основну керівну засаду правового регулювання. Змістом такої засади є те, що трудове регулювання за своїм духом та змістом має органічно поєднувати дві різні тенденції: 1) визначення найбільш загальних засад правового регулювання, які складають основу (каркас) правового регулювання у сфері трудового права, загальні засади та гарантії, які поширюються на всі категорії працівників та повинні забезпечувати уніфікованість такого правового нормування, як дотримання прав людини; 2) закріплення спеціальних додаткових норм, які специфікують правове регулювання праці різних категорій працівників, залежно від умов праці, вимог до правового статусу працівника та за іншими об'єктивними та суб'єктивними критеріями. Причому така спеціалізація правового регулювання покликана забезпечити врахування особливостей трудової діяльності в межах загальних засад, гарантувати дотримання принципу справедливої рівності правових можливостей усіх працівників до реалізації їхніх прав та свобод.

Наведена позиція підтримується М.І. Іншиним, який зауважує, що «диференціація дозволяє досягти більш реальної рівності у порівнянні з тією,

що встановлюється загальним законодавством про працю, яке поширюється на всіх працівників. Більш того, за деякими винятками сама диференціація виправдана саме тому, що вона спрямована на встановлення такої соціальної рівності, яка вище за рівень, визначений принципом рівноправ'я» [13, с. 170].

«В ідеалі кожний нормативно-правовий акт повинен бути втіленням загальносоціальної справедливості. Норми, створені законодавцем, мають не тільки слугувати критерієм вирішення юридичних питань, а й сприяти врегулюванню важливих соціальних проблем. Ідеться про забезпечення справедливого задоволення всіх законних інтересів суб'єктів правового регулювання, що відповідає можливостям цієї стадії розвитку суспільства. Що стосується уявлень про справедливість, то правові норми покликані виконувати дві важливі функції. По-перше, вони мають інтегрувати уявлення справедливості у правову систему. Внаслідок цього сприйняття справедливості може мати характер загальної обов'язковості, спиратись на силу й авторитет держави. Водночас підвищуватиметься соціально-моральна цінність самої правової системи. По-друге, правові норми повинні сприяти поширенню відповідних вимог справедливості серед населення та суб'єктів правового регулювання. Вимоги справедливості можуть фіксуватись і безпосередньо у правовій настанові або ж не бути наявними в самому нормативно-правовому акті, але обов'язково мають закріплюватись у ньому в різних формах (у вигляді рівності між учасниками суспільних відносин, шляхом встановлення співвідношення між правами та обов'язками, завдяки визначенню відповідного характеру цілей і засобів правових норм, шляхом індивідуалізації санкцій). Як уже зазначалось, рівність як показник справедливості втілюється у сфері права насамперед у рівноправності громадян, що є однією з характерних рис демократії. Рівноправність як політико-правовий принцип та юридичну категорію варто відрізняти від поняття рівності, що є матеріальним підґрунтям рівноправності. Соціальна рівність – більш загальне поняття, оскільки не всі її елементи можуть бути закріплені у правових нормах» [14, с. 21, 15].

О.І. Процевський влучно зазначив, що «сутність принципу рівності проявляється в забезпеченні рівних можливостей без будь-якої дискримінації реалізувати своє право на працю, отримувати рівну заробітну плату за рівну працю, працювати в належних безпечних і здорових умовах праці тощо. Інакше, конституційний принцип рівності прав і свобод громадян шляхом укладення трудового договору трансформується у принцип рівності (єдності) прав і обов'язків тепер уже як учасників суспільних відносин у сфері предмета трудового права. Саме цьому держава через трудове право як галузь права України забезпечує рівність (єдність) трудових прав працівників незалежно від форми власності, на основі якої створено підприємство, виду діяльності і галузевої належності тощо. Саме цьому держава гарантує рівні можливості шляхом встановлення пільг і гарантій для окремих категорій працівників, які потребують соціального захисту у зв'язку з фізіологічними особливостями» [16, с. 41]. О.О. Коваленко також підкреслює, що «в трудовому праві єдність у встановленні умов праці на певному їх рівні не виключає, а, навпаки, передбачає врахування особливостей, тобто диференціацію правового регулювання. Неможливо застосовувати єдині норми незалежно від фізіологічних особливостей організму людини (неповнолітні, жінки), характеру праці, різних її умов (шкідливі, небезпечні умови) та іншої специфіки праці» [2, ст. 87].

На думку Є.Ю. Подорожнього, «застосування принципу єдності та диференціації у правовому врегулюванні реалізації права на працю окремими категоріями найманих працівників є необхідною умовою безперешкодного доступу і включення осіб, які мають певні специфічні фізіологічні та (або) соціальні риси, що вважаються юридично значущими, до загального правового простору, в межах якого виникають, розвиваються, змінюються та припиняються відносини з використання найманої праці. Єдність правового регулювання забезпечує недискримінаційний підхід до забезпечення різним фізичним особам можливості реалізувати свої здібності та здатності до праці через укладення трудового договору. Однак відсутність дискримінації та

уніфікація прав і обов'язків найманих працівників ще не означає, що застосований підхід до врегулювання є справедливим і виправданим за певних умов та обставин. Саме через це і потрібна диференціація правового регулювання, яка дозволяє врахувати особливості зазначених працівників і забезпечити їм справедливі умови праці та належний захист відповідно до їхніх можливостей і потреб, зумовлених зазначеними особливостями. Слід констатувати, що сьогодні принцип єдності та диференціації досить активно застосовується у врегулюванні питання реалізації права на працю окремих категорій працівників. Однак це не означає, що тут немає проблем, вирішення яких було би доцільно почати із закріплення цього принципу та викладення його змісту в основному галузевому законі разом із визначенням поняття «окремі категорії працівників» [17, с. 82].

Водночас при вивченні сутності єдності та диференціації важливо наголосити на тому, що вчені єдність та диференціацію у правовому регулюванні трудового права не розглядають у їх протиставленні. Вони навпаки наполягають на органічному поєднанні наведених принципів.

Положення про взаємодію єдності й диференціації розвиваються і в дослідженнях В.Я. Бурака, який зауважує, що «єдність у цілому основних принципів правового регулювання відносин сфери праці і загальних норм права не виключає диференціації, тобто відмінностей і багатоманітності засобів правової регламентації трудових відносин деяких категорій працівників. Законодавець до першого додає друге, щоб у всіх працівників були рівні можливості в реалізації їх трудових прав, оскільки в праці на виробництві зайняті різні категорії працівників» [18, с. 316-324].

На думку В.В. Жернакова, «для трудового права України є характерним поєднання загальних норм, що мають загальну схему дії, і правових норм, дія яких обмежена певним колом осіб або відносин. У цьому виявляється єдність та диференціація. Усе трудове право складає єдину систему, але всередині усієї системи є відмінності» [19, с. 42]. Така ж позиція підтримується Т.А. Колядою: «Для забезпечення мети права, для забезпечення належного правового

регулювання необхідні і єдність, і диференціація. Як єдність не може існувати без диференціації, так і диференціація втрачає зміст без єдності» [20, с. 306].

Отже, застосування засади єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин актуалізується у випадку, коли у такому правовому регулюванні наявні певні особливості умов праці, правового статусу працівника чи роботодавця чи сукупність різних об'єктивних та суб'єктивних характеристик таких трудових відносин. За вказаних обставин правове регулювання таких трудових відносин потребує оптимального поєднання його спеціальних умов, які забезпечують закріплення додаткових гарантій для працівників, спеціальних норм щодо регулювання робочого часу, часу відпочинку, вступу у трудові відносини та припинення таких відносин тощо із загальними стандартами трудовправового регулювання, забезпечуючи рівноправність та недискримінацію прав людини і громадянина.

Застосовуючи такі висновки до сфери правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, зауважимо, що зазначена сфера безперечно є тією, у якій оптимальне поєднання єдності та диференціації виступає одним із важливих напрямів розвитку правового регулювання.

Вартою уваги видається позиція О.О. Шевцова, який зауважує, що «працівники прокуратури належать до суб'єктів трудового права, оскільки їх діяльність є різновидом суспільної трудової діяльності. При правовому регламентуванні відносин за участю прокурорсько-слідчих працівників слід застосовувати комплексний підхід з огляду на те, що ці відносини регулюються як адміністративно-правовими, так і трудовправовими нормами. Перші визначають правовий статус працівника прокуратури як суб'єкта управлінської діяльності, що здійснюється від імені держави, а другі – як учасника трудових відносин. Працівник прокуратури стає суб'єктом трудових правовідносин шляхом укладення трудового договору. Без трудових не можуть виникнути управлінські правовідносини, що зумовлює необхідність використання поняття «службово-трудова правовідносини», яке віддзеркалює юридичну природу

відносин за участю працівників прокуратури і враховує комплексний характер їх правового регулювання» [21, с. 15].

На думку С.В. Серебряка, «з точки зору визнання працівників прокуратури України суб'єктами трудового права і трудових правовідносин правове регулювання їх професійної діяльності здійснюється на підставі норм трудового права України. У свою чергу службово-трудова правовідносина мають характерні особливості з огляду на поєднання найманого характеру праці та несення служби працівником прокуратури України шляхом одержання посади у відповідному державному органі, що спричиняє й специфіку підстав їх виникнення, відповідно до норм спеціального законодавства» [22, с. 152].

Отже, в такому випадку «правовий статус працівника прокуратури України можна абстрактно скласти з таких компонентів: загального правового статусу громадянина України; загального правового статусу працівника, обґрунтованого трудовим правом України; правового статусу державного службовця, якому властива спеціальна компетенція з огляду на характер професійної діяльності» [22, с. 152].

Досить влучними та застосовними для цілей нашого дослідження є міркування Л.В. Могілевського з приводу сутності єдності та диференціації у правовому регулюванні трудових відносин працівників органів внутрішніх справ (далі – ОВС). Вчений зазначав, що «регулювання трудових відносин працівників ОВС – один із напрямків, де виявляється диференціація законодавства про працю. У зв'язку з тим, що поряд із загальними нормами, які містяться в Кодексі законів про працю України (надалі – КЗпП), трудові відносини працівників ОВС регулюються і спеціальними нормами, це створює додаткові труднощі у їх реалізації на практиці. Специфічний характер завдань і функцій ОВС зумовлює існування під час проходження служби певних особливостей об'єктивного і суб'єктивного характеру, які іноді пов'язані з обмеженням прав і гарантій працівника ОВС, але водночас не мають потрібного нормативно-правового відображення» [23, с. 18].

Враховуючи наведене, зауважимо, що правовий статус прокурора є неоднорідним та поєднує різні його аспекти. Важливим, проте не достатньо дослідженим та структурованим, є такий аспект поняття «прокурор», як його розуміння саме в якості працівника.

Згідно зі спеціальним нормативно-правовим регулюванням зазначена проблематика не отримала свого належного регулювання. Закон України № 1696-VII від 14.10.2014 «Про прокуратуру» [24], який є спеціальним та визначає основні засади правового статусу прокурора, наповнений адміністративно-правовими нормами і розкриває правовий статус прокурора у контексті реалізації ним завдань, компетенції та повноважень, наданих державою. Ним визначено основні положення щодо порядку зайняття посади, проходження служби, повноважень прокурора, особливостей звільнення з посади та дисциплінарної відповідальності, проте такі норми регулюють радше адміністративно-правовий статус прокурора як суб'єкта владних повноважень, відображаючи правовий зв'язок з державою в особі уповноваженого органу щодо реалізації покладених на нього повноважень. Закон містить окремі положення стосовно нарахування оплати праці прокурорам, надання їм відпусток та здійснення деяких інших заходів соціального та матеріального забезпечення, проте його норми не складають систему та не надають можливості конструювати цілісне уявлення про правове регулювання трудових відносин прокурорських працівників.

Отже, спеціальний законодавчий акт не передбачає нормативно-правове закріплення вирішення важливої науково-практичної проблеми – співвідношення норм адміністративного та трудового права у конструюванні правового статусу прокурора як працівника не визначає, у якій мірі на нього поширюються загальні та спеціальні гарантії, що надані законодавством про працю.

Крім того, незважаючи на новаторський підхід у правовому регулюванні окремих питань діяльності прокуратури, зазначений Закон № 1696-VII так і не здійснив розмежування різних категорій працівників прокуратури, адже у

структурі зазначеного органу працюють особи з різним адміністративно-правовим та трудовим статусом: прокурори, до відання яких віднесена безпосередня реалізація завдань та повноважень прокуратури, а також інші працівники, які виконують різні функції з організаційного, матеріально-технічного, інформаційного та іншого забезпечення діяльності прокуратури.

Підсумовуючи наведене, зауважимо, що проаналізований матеріал дає підстави дійти висновку про те, що особи, які обіймають посади в органах прокуратури, за одним із аспектів свого правового статусу є працівниками, тобто особами, які вступили у трудові відносини із роботодавцем. З огляду на це простежується тісний та нерозривний зв'язок між спеціальними нормами, які містяться у законодавстві про прокуратуру та регулюють особливості проходження служби у зазначених органах, та загальними галузевими принципами трудового законодавства під час правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури. При цьому доречно вказати на вплив таких загальних положень трудового законодавства на формування в подальшому спеціального законодавства, що регулює трудові відносини працівників прокуратури, а також на специфікацію положень трудового законодавства щодо прав, обов'язків, гарантій у сфері правового регулювання праці працівників прокуратури за допомогою спеціального законодавства у зазначеній сфері.

Таким чином, єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури – це насамперед принцип, вихідна засада правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, яка полягає у тісному та нерозривному поєднанні таких тенденцій правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, як його розвиток та формування, що ґрунтується на єдиних стандартах і трудових гарантіях, та водночас із врахуванням особливостей правового статусу працівника прокуратури, специфіки його умов праці додаткових обмежень, які він зобов'язаний зазнавати у зв'язку зі своєю професійною діяльністю, встановлення додаткових гарантій як компенсацій за зазначені обмеження, що здійснюються у рамках дотримання принципу рівності та недискримінації.

За допомогою інструменту єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури можна сформувати цілісний та комплексний правовий статус особи, що обіймає посаду в органах прокуратури, розкриваючи її не лише як посадову особу – суб'єкта владних повноважень, а й як працівника, що перебуває у трудових відносинах та наділений відповідними загальними трудовими правами й обов'язками, гарантіями захисту та реалізації його прав як працівника, людини та громадянина. Також застосування зазначеної засади правового регулювання дозволяє індивідуалізувати правовий статус працівника прокуратури як особи, до якої в силу специфіки компетенції органу, з яким вона вступає у трудові відносини, висувається ціла низка особливих вимог щодо компетентності, знань, вмінь, освітнього та кваліфікаційного рівня, а також яка у процесі своєї службової діяльності повинна дотримуватися цілої низки правових обмежень особистого та іншого характеру. Завдяки диференціації можна забезпечити компенсування наведених обмежень прокурорським працівникам за допомогою надання додаткових трудових гарантій у сфері, наприклад, оплати праці, відпусток, здійснення заходів із соціального та матеріального забезпечення тощо.

1.2 Критерії диференціації трудових відносин працівників прокуратури України

Переходячи до більш поглибленого висвітлення єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України, зауважимо, що структуруванню та конкретизації матеріалу сприятиме виокремлення критеріїв диференціації у зазначеній сфері правового регулювання. Саме за допомогою аналізу критеріїв диференціації трудових відносин працівників прокуратури України можна сформувати науково-теоретичний інструментарій для конкретизації матеріалу, з'ясування напрямів та сфер встановлення додаткових гарантій чи обмежень у трудовому статусі зазначеної категорії

працівників та розкриття сутності і правової природи диференціації трудового права загалом у його найбільш концептуальному розумінні.

Систематизуючи визначення та надаючи власну характеристику опції диференціації правового регулювання суспільних відносин у галузі праці, О.В. Лавріненко вказує, що «єдність не перешкоджає тому, щоб закон установлював неоднакові норми стосовно категорій осіб, що перебувають у різному положенні. 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» [25, с. 192; 26, с. 92].

К.С. Науменко зауважує, що «за деякими винятками для диференціації в трудовому праві завжди була характерна дія спеціальних правових норм поряд із загальними, оскільки у цих спеціальних нормах встановлюються додаткові пільги, застосування яких не виключає, а припускає поширення на відповідних суб'єктів трудових правовідносин загальних правових гарантій» [26, с. 92]. На думку Г.І. Чанишевої та Н.Б. Болотіної, «спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а здебільшого встановлюють винятки із загальних норм» [12, с. 55].

З огляду на міркування вчених зазначимо, що єдність та диференціація як усталений міжгалузевий принцип, який отримав широке застосування у багатьох галузях вітчизняного права, за своєю сутністю розкривається в якості синергії двох різних тенденцій правового регулювання: встановлення єдиних стандартів та гарантій та водночас визначення додаткових спеціальних умов, гарантій для певної категорії осіб у певних видах правовідносин або в інших визначених законодавством випадках. Певною мірою варто погодитися із висновками науковців щодо того, що за формально-юридичного підходу диференціація правового регулювання – це застосування спеціальних правових норм, тобто конструювання у нормативно-правовому масиві норм, відповідно до яких встановлюються додаткові пільги, підвищені вимоги до правового чи інших видів захисту, виняткові правила для певної категорії працівників.

На думку О.В. Сєвідової, «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 і наділяють працівника органів прокуратури владними повноваженнями та специфічними обов'язками» [28, с.162].

У наведених висловлюваннях дослідниці варто звернути увагу на те, що правовий статус працівника прокуратури двоєдино проявляється у площині нормативно-правового регулювання (як предмет регулювання адміністративного та трудового права). Водночас 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 для працівника прокуратури адміністративними нормами встановлено додаткові обмеження під час здійснення ним трудової діяльності чи додаткові вимоги стосовно кваліфікації при прийнятті на роботу, то у взаємодії з нормами трудового права пропорційно має бути визначено додаткові трудові гарантії щодо оплати праці, соціального, матеріального чи інших видів забезпечення як компенсація за відповідні встановлені законодавством обмеження тощо [28, с. 80].

М.О. Міщук, розмірковуючи про конкретні прояви єдності та диференціації, зазначає, що «в трудовому праві України існує певний баланс між загальною єдністю і окремою диференціацією регулювання трудових відносин. Диференціація трудового законодавства – це встановлені державою

відмінності в змісті і обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах. Єдність правового регулювання трудових відносин базується на ст. 2-1 КЗпП, яка закріплює принцип рівності трудових прав, що конкретизується в інших статтях Кодексу та законодавчих актах про працю. Але відмінності у змісті праці та індивідуальних особливостях працівників зумовлюють необхідність диференційованого підходу до регулювання трудових відносин. Оскільки певні учасники трудових відносин через різні причини (фактичні умови праці, фізіологічні особливості тощо) відчують певні обмеження порівняно з іншими працівниками, додержання принципу рівності вимагає здійснення певних заходів щодо створення сприятливих умов на ринку праці для всіх категорій працюючих. Диференціація здійснюється за двома напрямками: за допомогою спеціальних нормативних актів, які регулюють трудові відносини лише визначеної групи працюючих, та за допомогою встановлення нормативної заборони застосовувати окремі положення загального законодавства до певних категорій працівників. У диференціації правового регулювання трудових відносин яскраво проявляються принципи гуманності та соціальної справедливості, оскільки вона має своєю метою встановлення такого становища учасників трудових правовідносин, за якого вони, незважаючи на ті особливості, відзнаки, обмеження, що притаманні їм з тих чи інших причин, мали б однакові можливості щодо реалізації своїх трудових прав» [10, с. 30].

Повністю погоджуємося із наведеними тезами. Для працівників прокуратури України, як і для всіх інших категорій працівників, державою гарантовано усі мінімальні стандарти у сфері трудово-правового регулювання щодо робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, захисту від незаконного звільнення тощо, а також забезпечення доступу до судового захисту порушених або оспорюваних трудових прав та свобод. Водночас застосовними до нашого дослідження є міркування стосовно того, що існує певна сукупність факторів різного характеру прояву та походження, які характеризують особу працівника прокуратури, його трудову функцію, вимоги до кваліфікації та компетентності,

службові обмеження тощо, які об'єктивно унеможливлюють дотримання пропорційності у співвідношенні «вимоги – обмеження – обов'язки – відповідні трудові гарантії» для працівників прокуратури у процесі реалізації права на працю у порівнянні з іншими працівниками. У зв'язку з наведеним зазначимо, що для забезпечення дотримання принципу справедливості при правовому регулюванні трудових відносин працівників прокуратури необхідно застосовувати диференціацію правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури за чітко визначеними та обґрунтованими критеріями.

Критерії диференціації у правовому регулюванні трудових відносин у найбільш загальному їх розумінні наразі розглядаються багатьма вченими. Ними висловлюються подібні та доволі усталені підходи до виокремлення таких критеріїв. Зокрема І.П. Греков наголошує на тому, 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 із шкідливими й небезпечними умовами праці, осіб, які працюють у районах з особливими природними, географічними та геологічними умовами). У співвідношенні загальних і спеціальних норм виявляється єдність та диференціація трудового права. Єдність проявляється в загальних нормах, а диференціація – у спеціальних. Загальні норми, обов'язкові для усіх власників чи уповноважених ними органів, можуть бути змінені лише у бік поліпшення стану працівників порівняно з чинним законодавством. Спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють винятки із загальних норм» [9, 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)» [26, с. 93].

М.О. Міщук усі підстави диференціації, які застосовуються 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 [10, с. 30]. «Загальні правові норми – норми, сформульовані без врахування особливостей виробництва й особистості. Вони поширюються на усіх без винятку працівників, застосовуються без винятків. До спеціальних відносяться норми, що поширюються на певне коло працівників (наприклад, праця жінок, молоді, порядок звільнення особливих категорій працівників). Вони у свою чергу поділяються на норми-винятки (норми, що регулюють працю сезонних і тимчасових працівників), норми-доповнення (додаткові відпустки, пільги), норми-пристосування (встановлення особливого режиму праці)» [10, с. 30].

«Окремі науковці зауважують, що за допомогою диференційованого регулювання трудових відносин забезпечується конкретне застосування

правових норм з урахуванням як об'єктивних факторів, які конкретизують місце та умови роботи працівника, так і властивостей особистісного порядку, віднесених до самого працівника» [10, с. 30]. «Слід виділяти й такий особистісний фактор диференціації правового регулювання праці, як умови вступу певних категорій громадян на роботу» [10, с. 29]. Теоретики зазначають, що в основі диференціації правового регулювання праці лежать об'єктивні, суб'єктивні та соціальні фактори. Як приклад соціальних факторів, вона відзначає розподіл випускників після закінчення навчальних закладів, адаптацію й закріплення випускників на виробництві. Регулювання праці поділяє на об'єктивні та суб'єктивні фактори також і Д.О. Карпенко [29, с. 43].

На думку К.С. Науменко, «єдність та диференціація правового регулювання трудової діяльності працівників Державного бюро розслідувань – це особлива структура законодавства України про працю, яка встановлює подвійну систему вимог щодо роботи на посадах у ДБР. Відповідно до такої структури є спеціальні, загальноправові основи праці, що закріплені у загальних нормах права, які обов'язкові до застосування в рамках правового регулювання трудової діяльності всіх без винятку працівників. Окрім того, в нормативній базі є низка спеціальних документів, які регулюють роботу виключно тих осіб, що провадять свою трудову діяльність у межах ДБР, з урахуванням специфіки завдань, що ставляться перед вказаним правоохоронним органом, специфіки процесу праці в ньому, соціальних ризиків тощо» [26, с. 93].

В.І. Прокопенко підкреслює, що «законодавство України використовує різні критерії диференціації правового регулювання праці. Це ставлення працівників до майна підприємства, установи, організації, національна належність засобів виробництва, належність підприємства до державної форми власності, суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником, особливі природні, географічні і геологічні умови, умови підвищеного ризику для здоров'я, тривалість строку дії трудового договору, соціально-демографічні критерії» [30, с. 84].

Підсумовуючи наведені напрацювання, зауважимо, що найбільш поширеним та погодженим 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 [28, с. 81]. Згідно зі словником іншомовних слів поняття «суб'єктивний» має декілька значень: «1. Той, що стосується суб'єкта, людини. 2. Властивий лише даному суб'єкту; особистий, індивідуальний. 3. Протилежний об'єктивному» [31].

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 суб'єктивними критеріями диференціації варто вважати такі критерії, які характеризують конкретну особу, особливості працівника, його індивідуальні характеристики.

Крім того, вчені виокремлюють й інші критерії для диференціації трудових відносин, а саме: соціальні, територіальні, географічні, належність підприємства до певної форми власності тощо. На наш погляд, наведені критерії не є надто універсальними для диференціації трудових відносин. У зв'язку з цим немає доцільності виділяти їх в окрему групу [28, с. 81].

Переходячи безпосередньо до виділення критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, звернемо увагу і на проаналізовані вище загальні підходи. Водночас зауважимо, що критерії у визначеній сфері трудово-правового регулювання не можуть складати просту однорідну структуру. Сукупність наведених критеріїв, на нашу думку, варто відобразити як складну структуру, яка має декілька рівнів та напрямів [28, с. 85].

Ведучи мову про рівні диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, насамперед акцентуємо увагу на тому, що категорія «працівники прокуратури України» не є однорідною за своєю природою.

Аналізуючи чинне законодавство, виокремимо категорії осіб, які можуть бути віднесені до працівників прокуратури, а саме: власне прокурори та особи, які здійснюють організаційно-правове забезпечення діяльності прокуратури. Отже, «власне прокурор» – це особа, яка відповідає вимогам, визначеним статтею 27 Закону України «Про прокуратуру», та у порядку, передбаченому розділом V означеного Закону, пройшла добір і призначена на посаду прокурора, до повноважень якого віднесена безпосередня реалізація функцій та завдань органу прокуратури, закріплених Конституцією і законами України (підтримання державного обвинувачення в суді, представництво інтересів громадянина або держави в суді, нагляд за додержанням законів органами, що провадять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство, нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян [24]). Серед «власне прокурорів» можна виокремити такі дві категорії: керівники органу прокуратури та їх заступники (прокурори, які також наділені адміністративно-розпорядчими повноваженнями стосовно органу, який вони очолюють: Генеральний прокурор, перший заступник Генерального прокурора, заступник Генерального прокурора, заступник Генерального прокурора – керівник Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, перший заступник керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури та інші керівники) та прокурорів прокуратур.

Особи, що здійснюють організаційно-правове забезпечення діяльності прокуратури – це державні службовці органів прокуратури, чий правовий статус, вступ на посаду та проходження державної служби регулюються чинним Законом України «Про державну службу» у системному застосуванні із

Законом України «Про прокуратуру», трудовим законодавством, іншими підзаконними нормативно-правовими актами. Серед них, наприклад, особи, що займають посади у відділах організаційного та правового забезпечення, кадрової роботи та державної служби, режимно-секретної частини, ведення Єдиного реєстру досудових розслідувань та інформаційно-аналітичної роботи, головні спеціалісти з питань інформаційної політики тощо.

«Таким чином, 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)» [28, с. 84].

Також, «на наш погляд, доцільно виокремити такі напрями диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури: загальну диференціацію (здійснюється за усталеними та загальноприйнятими у трудовому законодавстві критеріями: об'єктивними та суб'єктивними) та спеціальну диференціацію (здійснюється із врахуванням спеціальних критеріїв, що пов'язані зі специфікою адміністративно-правового статусу працівників прокуратури)» [28, с. 85].

«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» [28, с. 85].

«Спеціальна диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури може бути здійснена за вже виокремленими нами трьома рівнями. На кожному із них 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 характеристику критеріїв

диференціації за другим рівнем такої диференціації – високої спеціалізації» [28, с. 85].

«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» [28, с. 85].

«Отже, на наведеному рівні пропонуємо розглядати наступні критерії диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури: 1) залежно від сфери, у якій закріплюються спеціальні норми щодо правового регулювання трудових відносин прокурорів; 2) залежно від спрямованості змісту спеціалізованого правового регулювання трудових відносин; 3) залежно від займаної посади; 4) залежно від юридичної сили акта, яким визначаються спеціальні норми диференціації трудових відносин» [28, с. 85].

«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 може здійснюватися 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)» [28, с. 86].

Законом України «Про прокуратуру» закріплено такий правовий інститут, як прокурорське самоврядування, під яким слід розуміти «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 дотриманням установлених нормативів такого забезпечення; 4) обрання чи призначення прокурорів до складу інших органів у випадках та в порядку, встановлених законом» [24].

«До питань внутрішньої діяльності прокуратури належать питання організаційного забезпечення прокуратури та діяльності прокурорів, соціального захисту прокурорів та їхніх сімей, а також інші питання, що безпосередньо не пов'язані з виконанням повноважень прокурорів» [24].

«За спрямованістю диференціації правове регулювання може бути позитивним (визначати підвищені та покращені гарантії у сфері трудових відносин у порівнянні з іншими працівниками в 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 в 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 вольових, розумових, інтелектуальних, емоційних та інших зусиль і ресурсів у ході здійснення ними своєї професійної діяльності» [28, с. 86].

«Отже, прикладом негативної диференціації може бути встановлення таких підвищених вимог до прокурора, яких він повинен дотримуватися у ході своєї діяльності: «дотримуватися 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» [28, с. 86].

«Залежно від займаної посади диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури буде здійснюватися з урахуванням того, яку посаду займає той чи інший (прокурор Офісу Генерального прокурора, прокурор Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, обласної прокуратури чи окружної прокуратури» [28, с. 86].

«Останній визначений нами критерій диференціації може бути застосованим до всіх рівнів диференціації. Адже враховуючи його, зауважимо, що для прокурорів прокуратур та керівників прокуратур, їх заступників, а також державних службовців органів прокуратури норми, що визначають диференціацію трудових відносин, закріплюються як у законодавчих актах (законах України «Про державну службу», «Про прокуратуру»), так і в підзаконних нормативних актах, індивідуально-правових актах (посадовій інструкції, положеннях про відповідний відділ органу прокуратури, Кодексі професійної етики та поведінки прокурорів тощо)» [28, с. 80].

М.О. Міщук наголошує, що «поряд з індивідуалізацією загальної правової норми невід'ємним завданням диференціації є також регулювання тих трудових відносин, які за певних чинників ще не врегульовані загальними централізованими нормами. Адже диференціація відображає фактичні відмінності в характері, змісті й умовах праці, породжені перш за все суспільним поділом праці. В силу цих відмінностей закономірним є відхилення від єдиних правових норм, які регулюють трудові відносини, й прийняття додаткових норм, призначених пристосовувати загальні правові приписи до специфічних умов праці або до суб'єктів трудових відносин. Така диференціація правового регулювання здебільшого відбувається на рівні окремих підприємств, установ, організацій і характеризується значним

динамізмом. Як правило, вона здійснюється самими суб'єктами трудових відносин і її результатом є локальні трудові акти, що оперативно проходять практичну перевірку, яка визначає ефективність правового регулювання відповідних трудових відносин» [10, с. 31].

На думку М.О. Міщука, «варто погодитися з позицією більшості науковців стосовно того, що усі критерії диференціації регулювання праці за трудовим законодавством слід поділяти на об'єктивні та суб'єктивні. Розмежування останніх відбувається за ознакою обумовленості чи необумовленості їх особою працівника. Якщо критерії не пов'язані з особою працівника, вони за своїм характером об'єктивні; якщо критерії обумовлені особливостями працівника, вони мають суб'єктивний характер. До об'єктивних критеріїв диференціації правового регулювання праці слід віднести: галузеву належність підприємства, установи, організації; конкретні умови праці категорій працівників; ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації; особливі природні, географічні та геологічні умови; тривалість строку дії трудового договору. До суб'єктивних критеріїв диференціації правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин віднесемо: вік, стать, фізіологічні особливості організму» [10, с. 31].

1.3 Сучасний стан нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України

Праця є невід'ємною складовою життєдіяльності людини, проявом її прагнень, засобом досягнення цілей. З огляду на структуру кожної особистості, на поєднання в кожному члені суспільства певних потреб, особливостей фізичної та інтелектуально-духовної, психологічної конституції, а також схильностей, вмінь, навичок, компетентностей кожен індивідуум прагне реалізувати себе у суспільстві. Водночас суспільство та держава як певний феномен, який неможливо уявити без постійного руху та активної діяльності певної сукупності осіб, не може існувати без цілеспрямованої діяльності таких

осіб, адже усі матеріальні та духовні блага, що є у суспільстві, створюються та удосконалюються саме за допомогою трудової діяльності. «У певній мірі праця є теж своєрідним феноменом, за допомогою якого відбувається задоволення індивідуальних та загальносуспільних потреб, взаємообмін благами, розвиток та забезпечення життєздатності будь-якого суспільства. Будь-яка праця є важливою та необхідною. Не є винятком і трудова діяльність осіб, які уповноважені виконувати публічно-владні повноваження, – публічних службовців, у тому числі працівників прокуратури» [32, с. 123].

Враховуючи таку важливість та незамінність праці як суспільної цінності, яка перебуває під підвищеним правовим захистом, держава одним із пріоритетних напрямів своєї діяльності визначає гарантування безпечних та здорових умов праці, забезпечення рівноправності у реалізації своїх трудових прав усіма членами суспільства.

Одним із ключових інструментів, який використовується для досягнення наведеної мети, виступає саме розробка, запровадження, удосконалення та забезпечення безперебійного функціонування ефективного правового регулювання трудових відносин усіх категорій працівників. Тому дослідження стану нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України є важливою науковою задачею.

Визначаючи ключове поняття «нормативно-правове забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України», звернімо увагу на сформульовані у доктрині дефініції подібних та суміжних понять. Наприклад, проаналізуємо визначення понять «нормативно-правове регулювання» та «механізм правового регулювання».

В.Д. Ткаченко та Є.Б. Ручкін зазначають, що «правове регулювання може бути охарактеризоване як здійснюваний за допомогою юридичних засобів процес упорядкування суспільних відносин з метою забезпечення певної сукупності соціальних інтересів, які вимагають правового гарантування» [33, с. 207-208]. На думку О.М. Мельник, «правове регулювання – це здійснюваний усією системою юридичних засобів державно-владний вплив на суспільні

відносини з метою їх упорядкування, закріплення, охорони та розвитку» [34, с. 5; 35, с. 124]. А.Т. Комзюка вважає, що «правове регулювання – це специфічний вплив, який здійснюється правом як особливим інституційним регулятором. При цьому правове регулювання має цілеспрямований, організаційний, результативний характер і здійснюється за допомогою цілісної системи засобів, що реально виражають саму матерію права як нормативного інституту утворення – регулятора» [36, с. 47]. С.А. Савенко наголошує, що «у теорії права правове регулювання трактують як вплив на суспільні відносини, який може мати функціональний, управлінський характер тощо. Такий підхід цілком характерний і для правового регулювання негласних слідчих (розшукових) дій, що підтверджується позицією значної кількості науковців» [37; 8, с. 197; 38, с. 141-145].

Щодо визначення механізму правового регулювання, то О.М. Калашник тлумачить його як «систему правових засобів, організованих у певній послідовності та спрямованих на впорядкування, регулювання, закріплення, розвиток і вдосконалення цивільних відносин на підставі основоположних принципів права» [39, с. 144]. В.В. Мазуру, наприклад, системне дослідження механізму цивільно-правового регулювання сервітутних відносин дозволило сформулювати таку його дефініцію: «Це система взаємопов'язаних та взаємодіючих у певній послідовності цивільно-правових засобів, за допомогою якої забезпечується регулятивний вплив норм цивільного права на сервітутні відносини шляхом трансформації приписів цивільно-правової норми та (або) похідних від неї регуляторів у реальну поведінку учасників сервітутних правовідносин за схемою «загальне – конкретне» для забезпечення відповідного рівня упорядкованості даних відносин, а отже, і сприяння їх розвитку та правової охорони» [40, с. 13; 41, с. 186].

На наш погляд, поняття нормативно-правового забезпечення поєднує у собі правові ознаки обох понять, що розглядалися вище, адже згідно з тлумачним словником термін «забезпечення» визначається наступним чином: «1. Задоволення когось, чогось у якихось потребах, створення надійних умов

для здійснення чого-небудь, гарантування чогось: забезпечення промисловості енергоносіями, забезпечення міцного миру. 2. Матеріальні засоби до існування: матеріальне забезпечення, пенсійне забезпечення, соціальне забезпечення» [42].

Забезпечення – це створення умов для функціонування трудових відносин працівників прокуратури, їх охорони, захисту прав та свобод їх учасників тощо. Водночас, на нашу думку, поняття нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури не слід ототожнювати з поняттям правового механізму забезпечення трудових відносин працівників прокуратури, адже при розкритті поняття механізму правового забезпечення доцільно говорити про багатoelementне утворення, яке містить у собі як власне норми права, так і право реалізаційну, правозастосовну та інституційну складову, а також принципи, відповідальність тощо. Виходячи з цілей нашого дослідження, зауважимо, що розглядати поняття нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури слід саме як сукупність нормативно-правових засобів для створення умов ефективного функціонування, охорони та розвитку трудових відносин працівників прокуратури, тобто як сукупність нормативно-правових засобів упорядкування таких відносин.

«Нормативно-правове забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України крізь призму його формально-юридичного аналізу є доволі неоднорідним. Воно поєднує у собі елементи правових режимів адміністративного та трудового права. Особливістю такого правового забезпечення є те, що правові режими окреслених галузей права у певних аспектах протилежні один одному, а тому необхідно приділити більш значну увагу особливостям поєднання у правовому регулюванні досліджуваного правового інституту двох різноспрямованих методів, тенденцій правового регулювання» [32, с. 123].

Отже, сучасне трудове право, на думку С.В. Вишновецької, характеризується такими особливостями його правового режиму: «1. Порядок встановлення прав і обов'язків суб'єктів трудового права визначається

наявністю трьох рівнів правового регулювання трудових і похідних від них відносин: 1) законодавчого; 2) колективно-договірного і локального; 3) індивідуально-договірного. На відміну від інших галузей права верховенство закону та інших вищих за ієрархією нормативних актів співвідноситься з локальним і договірним рівнями за принципом заборони зниження рівня прав і гарантій працівника. Водночас наявність колективно-договірного рівня правового регулювання притаманна лише трудовому праву. 2. Особлива двоєдина роль держави у правовому регулюванні трудових відносин не тільки як законодавця, а й учасника соціального партнерства у сфері праці. 3. Єдність і взаємодія координаційних (диспозитивних) і субординаційних (імперативних) засад у правовому положенні сторін трудових відносин. Правова рівність сторін на момент вступу в договірні відносини як індивідуальні, так і колективні. 4. Особливий характер захисту прав й інтересів суб'єктів трудового права, що включає в себе, крім судового і адміністративного захисту, характерних і для інших галузей права, також спеціальний захист, що ґрунтується на соціально-партнерському характері трудових відносин (профспілки, соціальне партнерство)» [43]. Таким чином, С.В. Вишновецька підкреслює, що «особливості методу трудового права в сучасних умовах дають можливість називати його методом соціального партнерства» [43].

Водночас особливість режиму правового регулювання адміністративного права полягає у тому, що воно: «має цілеспрямований характер, оскільки постає певним регулятором суспільних відносин, впорядковуючи їх за допомогою права на рівні суспільства; має організаційний та упорядкований характер, тобто здійснюється за допомогою певних засобів; спрямоване на досягнення певних цілей, а тому має регулятивний характер; має певний предмет і сферу правового впливу, які усвідомлюються людьми і суспільством та мають для них певне значення; забезпечується певними методами, які координують діяльність суб'єктів права або здійснюються за допомогою їхньої субординаційної підлеглості у процесі виконання або використання норм права; має визначені стадії, які передбачають правову регламентацію суспільних відносин,

виникнення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків та їх реалізацію» [44, с. 116-118].

В.І. Темерецький визначає адміністративно-правове регулювання як таке, що «являє собою цілеспрямований вплив правових норм, прийнятих державою, і постає в якості відповідних адміністративних засобів забезпечення прав та законних інтересів фізичних, юридичних осіб і держави у суспільних відносинах з метою підпорядкування їх юридично встановленому правопорядку, а також охорони та розвитку в інтересах суспільства і держави. Зазначення того факту, що ці правові норми були прийняті державою, є не зовсім коректним. Правильніше вести мову про ті конкретні органи державної влади, до повноважень яких належить прийняття нормативно-правових актів, які регулюють суспільні відносини у конкретній сфері суспільного життя за допомогою адміністративно-правових норм. Також підкреслюється, що правове регулювання є специфічною діяльністю, яка є засобом упорядкування та регламентації суспільних відносин за допомогою норм права» [45, с. 51].

Отже, бачимо, що «нормативно-правове забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України за своєю правовою природою є міжгалузевим правовим інститутом, який характеризується неоднорідністю прийомів та способів правового регулювання, поєднання методів публічного та приватного права, поєднання імперативного та диспозитивного методів, пошуку оптимального співвідношення соціального партнерства, свободи у волевиявленні усіх сторін трудових правовідносин та водночас жорсткої централізації, субординації у реалізації трудової функції (безпосереднього здійснення публічних повноважень)» [46, с. 63; 32, с. 124].

Таким чином, у структурі досліджуваного нормативно-правового забезпечення, як уже було зазначено вище, містяться норми як адміністративного, так і трудового права. Оскільки сутністю досліджуваних правовідносин є саме трудові та похідні від них відносини, то певною мірою первинними та основними при дослідженні зазначеного інституту є норми трудового права, його принципи і вихідні ідеї. Водночас такі норми трудового

права у їх взаємодії з нормами адміністративного права імперативного характеру піддаються певній видозміні, адаптуючись до правової природи службових правовідносин (відносин з реалізації державно-владних функцій). Проте трудове регулювання, еволюціонуючи у своїй взаємодії з положеннями публічних галузей права, не втрачає своєї сутності та продовжує врегульовувати трудові відносини, які характеризуються такими особливостями: «1) праця юридично несамоцільна, тобто така, що має місце у рамках визначеного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи); 2) вона здійснюється не на основі власних засобів виробництва, а за рахунок коштів (капіталу) власника; 3) вона виконується не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом реалізації вказівок та розпоряджень роботодавця і під гарантовану оплату; 4) має місце виконання роботи певного виду (трудої функції); 5) трудовий договір, як правило, укладається на невизначений строк, лише у випадках, передбачених законодавчими актами, – на визначений строк; 6) здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, у колективі працівників (трудому колективі); 7) має місце виконання протягом встановленого робочого часу певної міри праці (норм праці); 8) має місце отримання від роботодавця у встановлені терміни заробітної плати; 9) має місце забезпечення роботодавцем гарантій у передбачених випадках; 10) участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника. Наймана праця розглядається як різновид несамоцільної, підлеглої праці, тобто такої, яка здійснюється у сфері господарської діяльності і в інтересах іншої особи, а отже, і під її керівництвом. Вона має місце тільки тоді, коли юридичним її оформленням виступає трудовий договір, який має своїм предметом майнову цінність особливого роду – здатність людини до праці» [43].

Також нормативно-правове регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури в Україні забезпечує унормування і похідних від трудових правовідносин. Серед них: правовідносини із забезпечення професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації;

організаційно-управлінські правовідносини; правовідносини, що пов'язані із забезпеченням реалізації права на захист своїх професійних інтересів, охорони праці, вирішення індивідуальних спорів тощо.

Отже, «у структурі досліджуваного нормативно-правового забезпечення необхідно виділити нормативно-правові акти міжнародного характеру, а також нормативно-правові акти національного законодавства. Їх можна розподілити на дві великі групи: 1) нормативно-правові акти, якими закріплюються основні засади правового регулювання трудових відносин, гарантії, стандарти в цілому, які поширюються на всіх працівників та є застосовними до будь-якої сфери виникнення трудових відносин, між невизначеними сторонами, а також мають невизначений строк застосування та сферу дії (такі нормативно-правові акти визначають єдність у правовому забезпеченні трудових відносин працівників прокуратури); 2) нормативно-правові акти, якими регулюються особливості правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури саме з огляду на специфіку їхньої діяльності (ними визначається диференціація нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури)» [32, с. 123].

«Розкриємо насамперед нормативно-правові акти міжнародного характеру, якими закріплено основні засади правового регулювання трудових відносин усіх категорій працівників. У цьому контексті необхідно зазначити, що ключове місце серед таких міжнародно-правових актів посідають акти ООН та МОП» [32, с. 124].

Зокрема каркас та подальші передумови для більш детального розвитку гарантій у сфері трудових відносин заклали такі документи ООН, як Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок, Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей та інші.

Надалі більш детальні положення та правові гарантії у сфері реалізації права на працю закріплено у конвенціях та рекомендаціях МОП. «Впродовж своєї діяльності МОП ухвалила 189 конвенцій і 202 рекомендації. Статут МОП базується на двох основних принципах: універсальності та тристороннього представництва. Універсальність передбачає можливість вступу до Організації будь-якої держави, яка погоджується виконувати зобов'язання відповідно до Статуту. Якщо цей принцип є характерним для більшості міжнародних організацій, то принцип тристороннього представництва виступає особливістю лише МОП. Лише в ній представники роботодавців і працівників – соціальні партнери – мають однакове з представниками уряду право голосу у формуванні її політики та програм діяльності» [47].

Право на працю – одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошено у Загальній декларації прав людини в 1948 році. У ст. 23 Декларації зазначено, що «кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці, належні умови професійної підготовки, соціальний захист, соціальну та медичну допомогу, самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства» [15].

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права вказується, що «право на працю – це право кожної людини отримати можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Міжнародно-правові акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці» [48]. Європейська конвенція про права людини (1959 р.), Конвенція МОП про примусову або обов'язкову працю № 29 (1930 р.) визначають примусову працю як «будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки ця особа не запропонувала добровільні послуги. При цьому зазначається, що не є примусовою праця, що застосовується в зв'язку з надзвичайними (непереборними) обставинами, внаслідок законів про обов'язкову військову службу, а також те, що виконується внаслідок судового вироку» [49]. Конвенція про скасування примусової праці № 105 вказує на «неприпустимість

примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі» [50]. Саме ці дві конвенції (№ 29 і № 105) ратифікувала найбільша кількість держав (Конвенцію № 29 ратифікували 143 держави, а Конвенцію № 105 – 129 держав). Конвенція про свободу асоціації і захист права на організацію № 87 (1949 р.) встановлює право всіх працівників і підприємців на «створення і вступ в організацію за своїм вибором без отримання попереднього дозволу і визначає ряд гарантій діяльності без втручання органів державної влади. У цьому контексті виділяється Конвенція про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів № 98, яка передбачає захист від антипрофспілкової дискримінації, захист організацій працівників і підприємців від взаємного втручання, а також заходи по сприянню колективним переговорам» [51].

Систематизовані Конвенції і Рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці. З 1919 р. МОП прийняла біля 200 Конвенцій і Рекомендацій з широкого спектра питань у сфері праці. Це – основні права людини, зайнятість і навчання, умови праці або техніка безпеки і гігієна праці.

Таким чином, бачимо, що міжнародна спільнота виробила цілу систему засад правового регулювання трудових відносин. Основоположними міжнародно-правовими документами у наведеній сфері закладено ключові ідеї щодо вільного вибору трудової діяльності, убезпечення процесу реалізації права на працю від будь-якої дискримінації, забезпечення права на відпочинок, збалансоване поєднання режимів роботи та відпочинку, гарантування безпеки та гігієни праці. Слід зазначити, що принципи та пріоритети розвитку міжнародно-правового регулювання у сфері праці невпинно еволюціонують. Насамперед видозміни відбуваються у напрямі удосконалення пріоритетних ідей. Наприклад, у 2019 році Міжнародна конференція праці прийняла Декларацію століття МОП про майбутнє сфери праці, де висловила прихильність до сфери праці, вільної від насильства і домагань. Крім того, вона

прийняла перші норми щодо усунення насильства і домагань у сфері праці, а саме Конвенцію МОП № 190 про викорінення насильства і домагань та супровідну Рекомендацію МОП № 206. Тобто сьогодні загальною та однією із провідних ідей розвитку законодавства про працю в усіх сферах та у всіх регіонах світу є саме забезпечення усунення всяких проявів домагань, насильства, приниження, харасменту на робочому місці, а також булінгу та мобінгу.

Водночас «варто наголосити, що принцип єдності та диференціації яскраво простежується також і у структурі правових актів МОП, адже нею прийнято досить значну кількість актів, якими врегульовано особливості праці різних категорій працівників (як з огляду на об'єктивні чинники: сферу виробництва, умови праці, а також і на суб'єктивні чинники: стать, вік працівника) та додаткові для них трудові гарантії. Зокрема, для моряків, працівників сільського господарства, будівництва, жінок, неповнолітніх тощо. Серед міжнародних актів диференціація правових норм також зосереджена і у сфері правового регулювання трудових відносин осіб, які реалізують функції держави (публічні службовці, державні службовці)» [32, с. 123].

Особливу увагу варто зосередити на Конвенції про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151. За її положеннями, «державні службовці користуються належним захистом від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі зайнятості. Такий захист застосовується, зокрема, щодо дій, метою яких є: а) підпорядкування прийому державних службовців на роботу умові, згідно з якою вони не повинні вступати до організації державних службовців або повинні припинити своє членство в ній; б) звільнення або нанесення державному службовцеві збитку в інший спосіб на тій підставі, що він є членом організації державних службовців або бере участь у нормальній діяльності такої організації. Врегулювання спорів, які виникають у процесі визначення умов зайнятості, досягається відповідно до національних умов шляхом переговорів між сторонами або за допомогою процедур, які гарантують

незалежність і неупередженість, таких як посередництво, примирення та арбітраж, запроваджених таким чином, щоб користуватися довірою залучених сторін. Державні службовці користуються, як й інші працівники, громадянськими та політичними правами, які мають велике значення для нормального здійснення свободи об'єднання, за єдиної умови дотримуватись зобов'язань, визначених їхнім статусом і характером виконуваних ними функцій» [52].

«Механізм протидії дискримінаційним проявам на публічній службі також регламентується Конвенцією МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, яка встановлює зобов'язання щодо: а) забезпечення рівних можливостей у реалізації трудових прав; б) здійснення заходів з метою ліквідації дискримінації у будь-якому прояві. Ключові питання соціального захисту державних службовців у рамках міжнародно-правових принципів та гарантій передбачені у Рекомендаціях Комітету Міністрів Ради Європи № R(2000)6 щодо статусу публічних службовців у Європі від 26.02.2000, відповідно до яких держава повинна гарантувати соціальний захист державних службовців завдяки пенсійному забезпеченню та соціальній допомозі. До отримання пенсійного забезпечення відповідно до позиції, викладеній у Конвенції МОП № 128, особам, що підлягають забезпеченню, надається допомога по старості у вигляді періодичних виплат. Акти Міжнародної організації праці також розкривають вказаний стандарт, визначаючи у Конвенції МОП № 117 (п. 5), що компетентні органи надають можливість найманим працівникам підвищити свій життєвий рівень власними зусиллями і забезпечують підтримання прожиткового мінімуму, який встановлюється шляхом досліджень життєвих умов» [53].

Продовжуючи розкриття міжнародно-правових стандартів у сфері праці публічних службовців, перейдемо і до аналізу таких стандартів у найбільш спеціальній сфері – трудових відносин працівників прокуратури.

Серед наведених актів слід назвати Рекомендацію REC (2000) 19 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи «Про роль служби

публічного обвинувачення в системі кримінальної юстиції» [54], Керівні принципи щодо ролі обвинувачів [55], Звіт Венеційської комісії з європейських стандартів щодо незалежності судової системи: частина II – Служба обвинувачення [56], Стандарти професійної відповідальності та виклад основних обов'язків та прав прокурорів, ухвалені Міжнародною асоціацією прокурорів 23 квітня 1999 року [57], а також Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 (далі – Угода про асоціацію) [58].

За Рекомендацією REC (2000) 19 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи «Про роль служби публічного обвинувачення в системі кримінальної юстиції» держави повинні вживати заходів для того, щоб дисциплінарна відповідальність публічних обвинувачів розглядалася відповідно до закону, процедура повинна гарантувати справедливу й об'єктивну оцінку, а рішення може бути піддане незалежному й безсторонньому перегляду (підпункт «е» пункту 5). Публічні обвинувачі мають демонструвати високий рівень ухвалення рішень і професійної поведінки. При посиленні незалежності й автономності публічних обвинувачів, що припускає більш високий ступінь відповідальності, чинне законодавство і процесуальні норми можуть виявитися недостатньо чіткими, щоб слугувати засадами професійної етики й поведінки. «Кодекс поведінки» розглядається не як офіційний кодекс, а швидше як досить гнучкий набір приписів, що стосуються підходів, прийнятих публічними обвинувачами. Він спрямований на визначення припустимого й неприпустимого в професійній поведінці. Постійний контроль є належним способом, що гарантує дотримання зазначених правил [54].

Відповідно до Керівних принципів щодо ролі обвинувачів, дисциплінарне провадження щодо обвинувачів повинно гарантувати об'єктивну оцінку й ухвалення об'єктивного рішення. Воно проводиться відповідно до права, Кодексу професійної поведінки та інших установлених стандартів й етичних

норм у світлі Керівних принципів (пункт 22) [55]. У Звіті Венеційської комісії з європейських стандартів щодо незалежності судової системи: частина II – Служба обвинувачення [56], відзначено, що для уникнення випадків надання неправомірних вказівок необхідно розробити каталог гарантій невторчання у діяльність обвинувача. Невтрчання означає забезпечення того, що дії обвинувача в суді вільні від зовнішнього тиску, а також від неправомірного чи незаконного внутрішнього тиску всередині самої системи обвинувачення. Такі гарантії повинні охоплювати призначення, дисциплінарні заходи/усунення з посади, а також специфічні правила ведення справ та процесу ухвалення рішень (пункт 32). Окремий пункт Звіту присвячений процедурі розгляду скарг на прокурорів. Так, указано, що в дисциплінарних справах, включаючи усунення обвинувачів, обвинувач повинен мати право представити власну позицію відповідно до змагальної процедури. У системах, де існує Рада обвинувачів, така Рада чи Дисциплінарний комітет цієї Ради може розглядати питання дисциплінарного характеру. Також повинна бути можливість звернення до суду з метою оскарження дисциплінарних стягнень (пункт 52).

Відповідно до статті 1 Стандартів прокурори повинні: 1) завжди підтримувати честь та гідність своєї професії; 2) завжди поводитися професійно, дотримуючись законів, а також правил й етичних норм професії; 3) постійно дотримуватися найвищих стандартів доброчесності та старанності; 4) завжди бути добре поінформованими і стежити за правовими змінами; 5) прагнути бути послідовними, незалежними та неупередженими [57].

Переходячи до нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури, яке здійснюється відповідно до внутрішньодержавних нормативно-правових актів, зауважимо, що насамперед підвалини для подальшого розвитку єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України закладено Конституцією України. Відповідно до статті 3 Конституції України «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» [59]. Згідно зі статтею 24 «громадяни мають рівні конституційні

права і свободи та є рівними перед законом. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [59].

Статтями 43-45 Конституції України закріплено засади єдності правового забезпечення трудових відносин. Зокрема, вихідними є ті положення Основного Закону, за якими «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Використання примусової праці забороняється. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом» [59].

Підвалини ж для подальшої диференціації правового забезпечення трудової діяльності працівників прокуратури закладено у статті 131-1 Конституції, де визначено особливий адміністративно-правовий статус прокуратури, її специфічні завдання та функції, що пов'язані із реалізацією державно-владних повноважень. Зокрема визначено, що «в Україні діє прокуратура, яка здійснює: 1) підтримання публічного обвинувачення в суді; 2) організацію і процесуальне керівництво досудовим розслідуванням, вирішення відповідно до закону інших питань під час кримінального провадження, нагляд за негласними та іншими слідчими і розшуковими діями органів правопорядку; 3) представництво інтересів держави в суді у виключних випадках і в порядку, що визначені законом. Організація та порядок діяльності прокуратури визначаються законом» [59]. Також у цій статті водночас закріплено і особливі умови призначення на посаду працівників зазначеного органу.

Більш розширені положення нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України, якими оформлено чітку структуру єдності такого забезпечення, закріплюються у таких законодавчих актах, як Кодекс законів про працю України, законах України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні договори та угоди», «Про відпустки» тощо.

У зазначених нормативно-правових актах передбачено, що «законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього» [3].

Важливим положенням КЗпП України є те, що «умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними» [3].

«Відповідно до КЗпП України закріплюються основні уніфіковані стандарти та підходи до визначення процедури укладення трудового договору, його змісту, мінімальні стандарти щодо робочого часу та часу відпочинку, гарантії щодо оплати праці, а також трудові гарантії в інших сферах (наприклад, при направленні для підвищення кваліфікації, на медогляд тощо)» [32, с. 123].

Більш детальні положення нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України, якими здійснюється диференціація такого забезпечення, закріплюються у таких законодавчих актах, як закони України «Про прокуратуру», «Про державну службу», «Про запобігання корупції», та інших законодавчих актах публічного права.

Особливістю зазначених законодавчих актів, а насамперед законів України «Про державну службу» та «Про прокуратуру», є те, що окремі їхні норми можна водночас віднести як до норм адміністративного, так і до норм трудового права. Прикладом можуть служити норми розділу V «Порядок зайняття посади прокурора та порядок звільнення прокурора з адміністративної посади». З одного боку, положення вказаного розділу є адміністративними, оскільки регулюють публічно-правові відносини між державою в особі уповноваженого органу (прокуратурою) та фізичною особою (кандидатом на посаду прокурора) з приводу дотримання останньою відповідних визначених законодавством вимог щодо освіти, компетентності, виконання нею умов та процедур добору кандидатів, проходження спеціальної перевірки, кваліфікаційного іспиту, спеціальної підготовки, стажування тощо. Підтвердженням адміністративно-правової природи зазначеного розділу є те, що на кожному етапі зазначеного добору уповноважений орган приймає рішення щодо проведення добору, щодо результатів проходження стажування тощо.

З іншого боку, норми цього ж розділу мають і трудову природу, позаяк за своєю суттю є проявом диференційованого регулювання процесу

укладення трудового договору – вступу у трудові відносини найманого працівника та роботодавця.

«Також диференціація нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України здійснюється і відповідно до підзаконних нормативно-правових актів. Серед них: Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів, що затверджений Всеукраїнською конференцією прокурорів 27.04.2017» [32, с. 123; 60], Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що затверджені наказом Національного агентства з питань державної служби від 05.08.2016 № 158 [61] тощо. Наведені підзаконні акти визначають специфічні вимоги до працівників прокуратури, яких вони повинні дотримуватися під час безпосередньої реалізації своєї трудової функції. Наприклад, згідно з Кодексом професійної етики та поведінки прокурорів «при виконанні службових обов'язків прокурор має поважати права та свободи людини і громадянина відповідно до вітчизняних та міжнародних правових норм, усвідомлюючи, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визначаються в Україні найвищою соціальною цінністю.

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» [60].

Також важливу роль у правовому забезпеченні зазначеної проблематики на сьогодні відіграють накази Офісу Генерального прокурора (Генеральної прокуратури України), а саме: «Про загальні засади організації роботи в органах прокуратури України» від 07.08.2020 № 365 [62], «Про затвердження Порядку розгляду звернень щодо неналежного виконання прокурором, який обіймає адміністративну посаду, посадових обов'язків, встановлених для відповідної адміністративної посади» від 01.07.2022 № 113 [63], «Деякі питання

утворення Тренінгового центру прокурорів України» від 05.03.2020 № 130 [64] та інші.

Наприклад, у наказі Офісу Генерального прокурора № 365 визначено, що «виїзди до обласних та окружних прокуратур для перевірок стану організації роботи на певних напрямках проводити відповідно до планів роботи або рішень нарад з урахуванням ефективності виконання цією прокуратурою покладених законом функцій. Планувати (передбачати) і проводити виїзди з такою метою необхідно лише за наявності достатніх даних, що свідчать про суттєві недоліки, або якщо застосовані раніше заходи не сприяли досягненню реальних результатів» [62].

«Пріоритетним засобом впливу на діяльність прокуратур нижчого рівня та їхніх працівників щодо забезпечення якісного виконання ними покладених завдань вважати надання фахової практичної допомоги Офісом Генерального прокурора, обласними прокуратурами. Виїзд до конкретної прокуратури працівників різних самостійних структурних підрозділів Офісу Генерального прокурора, обласних прокуратур здійснювати, як правило, одночасно. Перед проведенням виїздів для перевірок стану організації роботи та надання практичної допомоги ґрунтовно опрацьовувати статистичну та іншу інформацію, що характеризує стан справ у прокуратурі, скласти плани, які затверджувати керівництву органів прокуратури згідно з компетенцією» [62].

«Результати перевірок, надання практичної допомоги оформлювати доповідними записками, у яких надавати об'єктивну оцінку стану справ у прокуратурах та відповідні висновки, визначати наявні тенденції, причини виявлених недоліків, конкретні пропозиції та рекомендації щодо їх усунення, а також зазначати про реально надану практичну допомогу» [62].

«Працівникам, які здійснювали виїзд, із доповідною запискою ознайомлювати керівника відповідної прокуратури, якому вручати її примірник. Долучати до неї письмові заперечення керівника прокуратури у разі його незгоди з викладеними у доповідній записці фактами чи висновками.

Результати виїзду, як правило, розглядати (обговорювати) на місці, а відповідні матеріали впродовж трьох робочих днів доповідати керівництву прокуратури, працівниками якої здійснювався виїзд, для прийняття рішення щодо його остаточної реалізації» [62].

«За наявності підстав, передбачених пунктом 15 наказу, у виняткових випадках за рішенням керівника прокуратури або за рапортом його першого заступника чи заступника проводити позапланові перевірки стану організації роботи у прокуратурах нижчого рівня на певних напрямках чи в піднаглядних їм органах та установах. Підготовку та проведення позапланових перевірок, оформлення їх результатів здійснювати у порядку, встановленому цим наказом» [62].

Підсумовуючи наведене, констатуємо, що стан нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України характеризується наступними особливостями:

1) «нормативно-правовий масив, за допомогою якого забезпечується регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури, характеризується неоднорідністю правового режиму (неузгодженістю правових способів та прийомів, методів правового регулювання), поєднанням у такому правовому регулюванні норм двох різних за правовими режимами галузей права» [32, с. 123];

2) йому притаманна «неузгодженість та брак структурованості нормативно-правового матеріалу. Зокрема нормативно-правові акти, якими регулюються трудові відносини працівників прокуратури, не складають цілісної системи. Радше вони складають хаотичну та механічно поєднану сукупність міжнародно-правових актів, законів, підзаконних актів, які не пов'язані між собою за допомогою засобів юридичної техніки, нормопроєктування та, крім того, належать до різних галузей права» [32, с. 123];

3) «у порівнянні зі структурою міжнародно-правових стандартів у наведеній сфері нормативно-правовому забезпеченню трудових відносин

працівників прокуратури бракує чіткого та збалансованого розподілу норм адміністративного та трудового права у ході регламентації окресленого питання. Тобто не розроблено такого підходу, за якого нормами адміністративного права регулювалися б в основному адміністративно-правові відносини, а нормами трудового – забезпечувалася б належна диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури з огляду на встановлену нормами адміністративного права специфіку службової діяльності працівників прокуратури, визначалися б додаткові трудові гарантії, режими праці, вимоги до діяльності тощо» [32, с. 123];

4) «у трудовому законодавстві відсутні певні інститути, відповідно до яких на засадах диференціації було б врегульовано трудові відносини працівників прокуратури загалом та окремі їхні проблеми зокрема. Наприклад, за аналогією з нормами міжнародного права інститут правового регулювання захисту прав працівників прокуратури на об'єднання для захисту професійних прав, інститут правового регулювання робочого часу працівників прокуратури, інститут дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури» [32, с. 123].

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ЄДНОСТІ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

2.1 Єдність та диференціація правового регулювання трудової правосуб'єктності працівників прокуратури України

Осягнення усієї специфіки єдності та диференціації правового регулювання трудової діяльності працівників прокуратури має розпочинатися із вихідних та засадничих категорій зазначеної проблематики. Першою та ключовою категорією є саме трудова правосуб'єктність зазначеної категорії працівників. Висвітлення трудової правосуб'єктності тісно пов'язане із питанням виникнення трудових відносин загалом, а також зі спроможністю досліджуваного кола осіб бути суб'єктами трудових відносин. Водночас 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 є сукупністю прав та обов'язків, правомочностей, гарантій тощо, які характеризують досліджуваних осіб у їх двоєдиному статусі: особа, що наділена владно-управлінською компетенцією, та особа-працівник.

Як наслідок, питання трудової правосуб'єктності працівників прокуратури України є досить неоднозначним та багатовимірним. Воно, зокрема, 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.

Тож перейдемо до безпосереднього з'ясування обраної проблематики. У попередніх підрозділах нами було визначено, що слід розуміти під категорією

«працівник прокуратури», а також вказано на її неоднорідність. Нами відзначено, що до працівників прокуратури належать такі особи: власне прокурори (серед них виокремлено дві категорії: керівники органу прокуратури та їх заступники; прокурори прокуратур); особи, які здійснюють організаційно-правове забезпечення діяльності прокуратури (державні службовці органів прокуратури).

Водночас інші науковці висловлюють схожі міркування щодо досліджуваної проблематики. С.В. Лозовий, наприклад, зауважує, що статтею 15 Закону України «Про прокуратуру» наведено повний перелік прокурорів органів прокуратури. Системний аналіз змісту положень даного Закону дозволяє дійти висновку, що до категорії «працівник органу прокуратури» належать прокурори, військові прокурори, державні службовці та інші працівники (ст. 14) [24].

На думку С.В. Лозового, «поняття «працівник прокуратури» та «прокурор» за обсягом є ідентичними та охоплюють осіб, що виконують функції органів прокуратури в межах повноважень, визначених спеціальним законодавством. Однак зазначений Закон не містить визначення власне прокурора або працівника прокуратури як суб'єкта трудових правовідносин. Зазначена прогалина в правовому регулюванні цієї групи відносин існує зараз та існувала раніше» [65, с. 53].

Вчений звертає увагу на те, що в законодавчому акті, яким регулюється діяльність прокуратури та її працівників, відсутнє визначення поняття «прокурор» чи «працівник прокуратури» у контексті його розуміння як учасника трудових відносин. Ми повністю погоджуємося із таким твердженням, вкотре усвідомлюючи, що Закон України «Про прокуратуру» за своєю правовою природою не є комплексним, позаяк він закріплює виключно адміністративно-правові норми. Його положеннями регламентуються особливості повноважень органів прокуратури, а також їх реалізації. У наведеному контексті також розкривається і правовий статус працівників прокуратури. Відповідно до норм окресленого Закону працівники прокуратури

визначаються як особи, що уповноважені реалізовувати завдання та функції держави. Водночас невинуватено мало наукової уваги приділено з'ясуванню неоднорідності категорії «працівник прокуратури», а також тому, яким чином розкривається статус такої особи як учасника трудових відносин.

К.О. Кизименко «пропонує більш детально розкрити поняття «прокурор», включивши в нього не тільки перелік посад, а й загальноправові характеристики прокурора як суб'єкта правовідносин, підкресливши, зокрема, що ця фізична особа, яка перебуває на постійній основі на службі в органах прокуратури, прийнята на роботу в установленому законом порядку, виконує покладені на неї обов'язки, має права, передбачені чинним Законом «Про прокуратуру» та нормативними актами Генеральної прокуратури України, та має обов'язком вирішувати покладені на органи прокуратури завдання». Також К.О. Кизименко «пропонує розмежовувати поняття «прокурорський працівник» як особу, яка виконує завдання, покладені на органи прокуратури, та «працівник прокуратури» як особу, яка перебуває у трудових відносинах з органом прокуратури, працює на підставі укладеного трудового договору, але не є прокурорським працівником» [66, с. 8-9; 67, с. 18]. Ця позиція видається нам послідовною, обґрунтованою, але виключно теоретичною і такою, що не відповідає приписам спеціального законодавства про прокуратуру, чинного на сьогодні.

Ми підтримуємо напрацювання К.О. Кизименка та С.В. Лозового стосовно розвитку наукової думки та розуміння в цілому категорії «працівник прокуратури». Думки вчених є близькими і до тієї концепції, що висловлена нами у попередніх підрозділах щодо неоднорідності зазначеної категорії. Проте водночас варто підкреслювати, що наведені міркування вчених наразі розвиваються у виключно науково-теоретичному вимірі, адже хоча б подібних чітких формулювань досліджуваної категорії спеціальне нормативно-правове регулювання не містить. Наведений стан правового регулювання дещо ускладнює розуміння категорії «працівник прокуратури» як цілісного утворення, а також створює складнощі у висвітленні правового статусу

працівників прокуратури як суб'єктів будь-яких правовідносин, відмінних від адміністративних, наприклад, трудових правовідносин.

Водночас, 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 виконують у рамках саме трудових правовідносин. Проте через специфіку функцій, які реалізують 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» [65, с. 53].

У наведеному контексті важливими та доречними, а також такими, що слугують аргументом на підтримання наведеної вище позиції, є твердження Ф.А. Цесарського, який визначав «трудовий договір як ідеальну юридичну форму, що не встановлює умов конкретного трудового правовідношення, оскільки ефект регулювання суспільних виробничих відносин виявляється в практичному характері правових форм, в яких трудові договори реально функціонують. Такий підхід є обґрунтованим, позаяк доктринальна класифікація договорів про працю виступає основою для подальшого вдосконалення трудового законодавства, імплементації в нього нових положень, здійснення легальної видової класифікації договорів про працю» [68, с. 166]. Учений у своєму аналізі виходив із тих міркувань, що «трудовий договір виступає: а) інститутом трудового права та трудового законодавства; б) юридичним фактом, що породжує трудові правовідносини; в) джерелом суб'єктивного трудового права; г) юридичною моделлю трудових відносин» [68, с. 166]. Також науковець зауважував, що «трудовий договір є необхідною підставою виникнення трудових правовідносин, він може бути або самостійним правостворюючим 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, потрібне ще обрання (призначення) на посаду, обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади, призначення на посаду тощо» [68, с. 166].

Отже, пластичність та нешаблонність у розумінні категорії «трудовий договір» – це важлива тенденція у розвитку сучасного трудового права. Водночас саме таке розширене та всебічне тлумачення зазначеної категорії є найбільш прийнятним для тієї правової дійсності, яка на сьогодні існує у суспільному виробництві та у розвитку форм і видів трудових відносин і дозволяє категорії «трудовий договір» залишатися функціональною та реальною, інструментальною та такою, що може бути застосовна відповідно до реалій суспільних відносин.

Отже, трудовий договір не завжди виступає єдиною підставою виникнення трудових відносин, у певних випадках він є лише однією із обов’язкових складових змісту таких трудових відносин (як, наприклад, і у випадку із трудовими відносинами працівників прокуратури). Таким чином, погодимося із С.В. Лозовим, який стверджував, що при вступі 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. За цих обставин правовідносини, учасником яких виступає 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» [69, 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» [70, с. 6].

Аналізуючи такі твердження, вважаємо, що дійсною передумовою формування такої складної та багатоаспектної правосуб'єктності працівників прокуратури є їх одночасний вступ в адміністративно-правові та трудові правовідносини, які взаємообумовлюються та переплітаються, взаємно впливаючи на їх зміст. Тож погодьмося із тим, що багато авторів, вважаючи працівників прокуратури суб'єктами трудових відносин, наводять такі міркування обґрунтовано. Тому зазначені тези, попри те, що вони не знайшли свого відображення на законодавчому рівні, все ж є послідовними та вартими подальшого розвитку і концептуалізації.

О.О. Шевцов, досліджуючи загальні напрацювання наукової доктрини, зауважує, що вчені доходять висновку, що відносини державної служби регулюються нормами як адміністративного, так і трудового права з особливостями, які відносяться до всіх державних службовців або до їх окремих груп і стосуються підстав виникнення і припинення трудових правовідносин, встановлення міри праці і міри винагородження за працю. З цього приводу вчений зазначає: «Поступаючи на державну службу, трудящі вступають у правовідносини, котрі регулюються нормами трудового права, бо діяльність державних службовців проходить в умовах певного трудового розпорядку; розпорядження адміністрації є для них обов'язковими; порушення трудової дисципліни спричиняють дисциплінарну відповідальність; праця оплачувана й сплачується за її кількістю і якістю; робочий час регулюється законом; державному службовцю забезпечене право на відпочинок, звільнити його можна лише на підставах, передбачених законодавством про працю тощо» [71, с. 477].

Водночас існує інша думка науковців щодо того, яким чином доцільно розглядати особливості трудового статусу працівника прокуратури.

О.О. Шевцов стверджує, що «трудове право не повинно займатися експансією всіх своїх прийомів правового регулювання на сферу так званих «службових» відносин. Безсумнівно, що державні службовці і всі суб'єкти мілітаризованої праці повинні володіти гарантіями виконання своїх конституційних прав не нижче тих, які мають працівники. Однак не треба забувати про те, що державна служба фактично виключає індивідуальне і колективне договірне регулювання службових відносин і ця обставина породжує серйозні відмінності в правовому положенні традиційних для трудового права суб'єктів. Так, в таких відносинах фактично немає традиційної для трудового права фігури роботодавця. Замість нього є агент держави (орган, установа тощо), які мають чітко окреслене коло повноважень і фіксовані відповідним бюджетом фінансові можливості. У цій ситуації і трудовий, і колективний договори втрачають свій смисл, оскільки більшість умов служби регулюється позадоговірним нормативним порядком» [71, 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».

О.О. Шевцов, продовжуючи дослідження загальних напрацювань наукової доктрини, констатує, що «певні питання організації служби в органах прокуратури не входять до предмету адміністративного права, а саме, питання виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, соціально-правових гарантій захисту трудової діяльності працівників прокуратури та інші питання, що виникають у зв'язку з реалізацією громадянами України права на трудову діяльність в системі прокуратури України. Зазначимо, що вступаючи на службу до органів прокуратури, громадянин реалізує свою здатність до праці і набуває правового статус працівника прокуратури, а отже правовідносини, учасником яких він виступає, є трудовими і є сферою дії норм трудового законодавства» [71, с. 477].

Водночас О.О. Шевцов акцентує увагу на тому, що існує така думка щодо позиції вчених-адміністративістів стосовно правового статусу державних службовців як суб'єктів лише адміністративного права і наголошує, що дана позиція є рухом назад, проти існуючої в усьому світі тенденції до усунення розбіжностей між трудовим статусом службовців і робітників. Цю думку підтримує Ю.П. Битяк, говорячи, що «державна служба певною мірою відображує факт суспільного поділу праці, підкреслює різноманітність її видів» [72, с. 28].

Аналізуючи наведену доктринальну дискусію, вкажемо, що її доцільно прокоментувати. На наш погляд, зазначена дискусія все ж у її найбільш загальному та концептуальному вигляді є дискусією щодо того, який стратегічний напрям розвитку трудового права як галузі вітчизняного права необхідно обрати, а також які концептуальні тенденції розвитку повинна отримати в цілому система права України. Вочевидь, що 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. Система права розвивається у напрямі пошуку оптимальних методів та прийомів правового регулювання суспільних відносин. 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. Водночас 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 містить в собі 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 і суб'єктами трудових правовідносин. Інше питання полягає в тому, що їхня трудово-правова правосуб'єктність у значній мірі специфічна, 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 спектра наявних у них прав та гарантій.

Таким чином, особливого значення набуває встановлення характеристик трудової правосуб'єктності працівників прокуратури України, оскільки саме набуття відповідного трудово-правового статусу надає йому можливості реалізовувати свої конституційні обов'язки.

Насамперед доцільно визначитися із поняттям правосуб'єктності загалом та трудової правосуб'єктності зокрема. Із аналізу загальної правової доктрини та доктрини трудового права простежується, що категорії «правосуб'єктність» та «трудова правосуб'єктність» розглядаються у межах дослідження поняття правового статусу особи.

Теорія трудового права розглядає декілька підходів до категорії «правового статусу». С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко під цим поняттям розуміють визначений правовими нормами стан суб'єкта права, що відображає його становище у взаємовідносинах із іншими суб'єктами. Елементами його змісту є правосуб'єктність та юридичні права й обов'язки [16, с. 116]. У свою

чергу, Л. В. Котова зазначає, що: «Трудова правосуб'єктність працівника як елемент його правового статусу, що класично включає трудову праводієздатність і деліктоздатність, у своїй основі має фактичну здатність фізичної особи до праці, що необхідно відобразити у структурі правосуб'єктності працівника. У зв'язку з цим, слід закріпити як елемент трудової правосуб'єктності працівника «здатність до трудової діяльності». Під здатністю до трудової діяльності слід розуміти здатність здійснювати усвідомлену суспільно-корисну діяльність, що вимагає розумової або фізичної напруги, відповідно до вимог до змісту, обсягу й умов виконання роботи. Як умову настання трудової правосуб'єктності, разом із віковим критерієм, необхідно нормативно закріпити вольовий критерій, що включає психічний стан особи» [73, с. 15].

Отже, правосуб'єктність науковцями розглядається як важлива складова правового статусу особи. Водночас правовий статус відображає правове становище особи в державі, системі правовідносин та правових зв'язків. На нашу думку, правосуб'єктність є визначальною категорією щодо правового статусу, оскільки характеризує основу його змісту.

«У загальній теорії права під терміном «правосуб'єктність» слід розуміти здатність особи бути суб'єктом права; завдяки правосуб'єктності особа як суб'єкт права здатна бути учасником правовідносин» [74, с. 235].

Також, на наш погляд, не зовсім коректним при визначенні поняття правового статусу є одночасне вживання понять правосуб'єктності, прав та обов'язків особи, адже ці категорії характеризують дещо різні аспекти та площини прояву суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, а також їх взаємозв'язку із волею особи та реальними правовідносинами. Правосуб'єктність є дещо абстрактним, невизначеним за обсягом та певною мірою прогностичним поняттям, яке окреслює насамперед потенційну правову можливість фізичної особи мати певні суб'єктивні права та юридичні обов'язки. Категорія ж прав та обов'язків є більш конкретною та такою, що пов'язана насамперед із галуззю права, якою регулюються відповідні

правовідносини, а також безпосередньо із конкретними суспільними відносинами, у які вступає або має намір вступити фізична особа. Вона не є складовою правосуб'єктності, оскільки остання – це характеристика фізичної особи, швидше права та обов'язки, їх обсяг, зміст ґрунтуються на правосуб'єктності, є її наслідком. Правосуб'єктність поєднує у собі правоздатність (здатність мати відповідні права та обов'язки), дієздатність (здатність своїми діями реалізовувати права та обов'язки, вступаючи у відповідні правовідносини), а також деліктоздатність (здатність фізичної особи нести відповідальність за порушення норм чинного законодавства, завдання шкоди правам та інтересам фізичних і юридичних осіб, охоронюваним законодавством цінностям).

Розглядаючи категорію правосуб'єктності учасника трудових правовідносин, С.В. Лозовий звертає увагу на те, що в трудовому праві (на відміну від цивільного) особа визнається одночасно правоздатною та дієздатною. Тому й мова йде про право- та дієздатність (правосуб'єктність) як єдину властивість громадянина бути суб'єктом трудових правовідносин, тобто вступати в останні, змінювати та припиняти їх [65, с. 53].

В.Л. Костюк розглядає «трудова правосуб'єктність у двох аспектах: широкому та вузькому. У широкому розумінні – це властивість суб'єктів трудового права, що полягає у наділенні їх можливістю мати, здійснювати та набувати систему трудових прав та обов'язків, соціально-трудова гарантій, а також нести відповідальність за невиконання чи неналежне виконання покладених на них трудових обов'язків, а у випадках, визначених законом або іншими актами трудового законодавства, здійснювати повноваження у сфері регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин, вирішення трудових спорів та конфліктів, нагляд та контроль у сфері трудового права. У вузькому розумінні трудова правосуб'єктність – це зумовлена природною здатністю особи до праці та сутністю прав особи на працю правова властивість учасників суспільних відносин, що полягає у наділенні їх можливістю мати, здійснювати і набувати систему трудових гарантій та

обов'язків, соціально-трудових гарантій, а також у випадках, визначених законом або договором, нести відповідальність за невиконання або неналежне виконання покладених на них трудових обов'язків» [75, с. 124].

Аналізуючи дві наведені позиції, зауважимо, що обидві є актуальними, оскільки вони відображають істотні риси досліджуваного поняття трудової правосуб'єктності. Нам видається доречним бачення різних аспектів розуміння трудової правосуб'єктності, запропоноване В.Л. Костюком. Зазначений ним підхід підкреслює багатогранність прояву предмета правового регулювання трудового права, а також неоднорідність правового статусу фізичної особи у трудовому праві та різні правові іпостасі, у яких вона може виступати у рамках трудових відносин. Такий підхід важливо врахувати при формулюванні визначення поняття трудової правосуб'єктності працівників прокуратури.

На переконання О.І. Процевського, слід розмежовувати зміст права особи обіймати посаду у державній службі і органах місцевого самоврядування та умови реалізації цього права [76, с. 33]. І.С. Біліченко, аналізуючи наукову доктрину, звертає увагу на те, що доцільно «від загальної трудової правосуб'єктності відрізняти спеціальну трудову правосуб'єктність, наявність якої є необхідною умовою для вступу до деяких трудових відносин специфічного характеру» [77, с. 193].

Існування загальної та спеціальної трудової правосуб'єктності теоретики трудового права пояснюють, зокрема, диференціацією правової регламентації трудових відносин (наприклад, З.С. Галаван) [78, с. 9]. Н.М. Лукашева пропонує поділяти всі вимоги до працівників на професійні, до стану здоров'я та ін. [79, с. 7]. До інших вимог вона, зокрема, відносить: вимоги моральні, ті що пов'язані з необхідністю довіряти працівникові, вимоги до віку працівників, до громадянства і проживання в Україні; до наявності дієздатності та відсутності її обмежень, до володіння правом голосу; вимогу до відсутності судимості [79, с. 11-13]. Виявлення ж ознак спеціальної правосуб'єктності певної категорії працівників можливе шляхом дослідження законодавчих приписів у відповідній сфері.

Аналізуючи наведене, важливо зробити нижченаведені висновки. Насамперед необхідно розділяти загальну та спеціальну трудову правосуб'єктність, адже спеціальна трудова правосуб'єктність, як стверджують вчені, є наслідком диференціації правового регулювання у трудовому праві. Водночас, на наш погляд, не зовсім однозначно ними вирішено питання щодо того, що саме є первинним, а що похідним при формуванні загальної та спеціальної трудової правосуб'єктності: особливі характеристики фізичної особи, які в подальшому створюють правові підстави для формування у неї спеціальної трудової правосуб'єктності, чи наявність спеціальних трудових норм, гарантій, вимог, які обумовлюють для будь-якої фізичної особи, котра вступає у відповідні трудові відносини, які врегульовані спеціальними трудовими нормами, формування у неї спеціальної трудової правосуб'єктності. На нашу думку, вирішення зазначеного питання полягає у розумінні сутності категорії «правосуб'єктність», а також її відмінності від категорії «правовий статус». Правосуб'єктність – це насамперед характеристика фізичної особи, її особливостей, потенційних можливостей та здатностей. Саме тому характеристика фізичної особи є первинним аспектом при формуванні загальної та спеціальної трудової правосуб'єктності. Проте при формуванні категорій «загальний трудовий статус» та «спеціальний трудовий статус» первинними виступають саме спеціальні трудові норми, гарантії, вимоги, які при вступі особи у відповідні спеціальні трудові відносини є підставою для формування у неї конкретного кола спеціальних трудових прав та обов'язків.

Підсумовуючи наведене, зауважимо, що трудову правосуб'єктність працівників прокуратури варто розглядати і як загальну, і як спеціальну, оскільки працівник прокуратури, як нами уже відзначалося у попередніх підрозділах, є категорією доволі широкою, яка об'єднує в собі фізичних осіб, котрі наділені різним колом трудових прав та обов'язків залежно від посади, яка ними обіймається. Водночас навіть власне прокурор як працівник прокуратури, котрий наділений найбільш спеціальним колом трудових прав та

обов'язків, насамперед характеризується наявністю загальної трудової правосуб'єктності. А надалі у зв'язку з існуванням у нього відповідних характеристик, здатностей відповідати спеціальним правовим вимогам до кандидата на посаду прокурора він набуває також і спеціальної трудової правосуб'єктності.

Таким чином, «трудова правосуб'єктність працівників прокуратури також може бути розглядатися у широкому та вузькому розумінні. У широкому розумінні трудова правосуб'єктність працівника прокуратури – це правова здатність фізичної особи, яка проявляється у її спроможності (можливості) бути носієм трудових прав та обов'язків, своїми діями реалізовувати їх, вступаючи у трудові відносини, а також нести відповідальність за порушення трудового законодавства, заподіяну шкоду у рамках трудових та тісно пов'язаних із ними відносин (вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, захист своїх професійних прав, об'єднання щодо захисту відповідних прав тощо). Наведена дефініція, на наш погляд, також характеризує і загальну трудову правосуб'єктність працівника прокуратури» [80, с. 72].

«У вузькому розумінні трудова правосуб'єктність працівника прокуратури визначається природною здатністю до праці особи та свідомим вибором реалізувати таку здатність саме у рамках спеціальних трудових правовідносин (роботі в прокуратурі), у зв'язку з чим особа набуває відповідних компетентностей, що надає їй можливість відповідати підвищеним правовим вимогам до кандидата на посаду працівника прокуратури та здатність бути надалі носієм спеціального кола трудових прав, обов'язків, гарантій, відповідальності, а також своїми діями реалізувати своє право на працю, вступаючи у спеціальні трудові відносини, та нести відповідальність у рамках таких трудових відносин. Наведена дефініція, на наш погляд, також характеризує і спеціальну трудову правосуб'єктність працівника прокуратури» [80, с. 73].

Визначення єдності та диференціації трудової правосуб'єктності працівників прокуратури України необхідно здійснювати у тісному

взаємозв'язку із трудовими правовідносинами, в які вступають працівники прокуратури України.

Щодо визначення поняття «трудові відносини», сьогодні існує багато різних поглядів. Зокрема С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, І.П. Жигалкін, В.А. Прудников вважають, що «правовідносинами у сфері трудового права є відносини між суб'єктами останнього, врегульовані його нормами та полягають у взаємозв'язку суб'єктивних трудових прав і юридичних обов'язків, передбачених правовими нормами. Під трудовими правовідносинами вони розуміють добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування й реалізації праці, що виражаються у взаємних суб'єктивних правах та обов'язках, визначених законодавством чи трудовим договором» [81, с. 179]. В.І. Прокопенко називає трудовими правовідносинами «двосторонні відносини працівника з власником або створеним ним підприємством з виконання роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків» [82, с. 181].

Водночас О.В. Севідова акцентує увагу на тому, що «відповідно до ст. 3 Кодексу законів про працю України законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами» [3]. З цього випливає, що законодавець відносить державних службовців та, зокрема, працівників прокуратури до числа суб'єктів трудового права. Отже, правовідносини в сфері державної служби підпадають під дію норм трудового законодавства, з урахуванням особливостей, що передбачені спеціальними нормами та обумовлюють специфіку державної служби» [83, с. 128].

Як уже згадувалося раніше, правовідносини, в рамках яких працівники прокуратури реалізують свої трудові права та обов'язки, виникають на підставі трудового договору та регулюються Кодексом законів про працю України, а також іншими загальними нормативно-правовими актами у сфері

праці поряд зі спеціальними нормативно-правовими актами щодо регламентації трудової діяльності саме працівників прокуратури. У зв'язку із цим можна дійти висновку про наявність спеціального правового статусу працівників прокуратури як суб'єктів трудових правовідносин. Як зазначають С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, І.П. Жигалкін і В.А. Прудников, важливою, навіть необхідною передумовою участі працівників і роботодавців у правовідносинах є наявність трудової правосуб'єктності [81, с. 181]. «Правосуб'єктність є передумовою правового статусу суб'єкта права, вона показує його здатність до свідомої поведінки в межах цього статусу» [81, с. 273].

«Специфіка відносин, що складаються у зв'язку зі вступом на службу в органи прокуратури України, обумовлена двома факторами: особливістю роботодавця та особливістю трудової функції. Наведені відмінності обумовлюють особливі вимоги до осіб, що мають бажання працювати в органах прокуратури, специфічний режим оплати праці, робочого часу та часу відпочинку, підвищену відповідальність у порівнянні з працівниками інших галузей» [83, с. 149]

Отже, проявом єдності у правовому регулюванні трудової правосуб'єктності працівників прокуратури є те, що насамперед фізична особа має володіти загальною трудовою правосуб'єктністю, яка включає, зокрема, набуття статусу фізичної особи та досягнення визначеного законом віку – не менше 16 років за загальним правилом для загальної трудової правосуб'єктності. Єдність у правовому регулюванні трудової правосуб'єктності працівників прокуратури характеризується тим, що при визначенні того, чи наявна така правосуб'єктність у відповідної особи, слід керуватися нормами загального трудового законодавства – насамперед Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (визначення поняття найманого працівника) тощо. Також проявом єдності у правовому регулюванні трудової правосуб'єктності працівників прокуратури є те, що остання виступає

наслідком природної властивості людини як біосоціальної істоти реалізувати себе у соціумі шляхом втілення права на працю, обрання певної трудової функції, на яку вона вільно погоджується чи яку вона вільно обирає, маючи намір цілеспрямовано та особисто її реалізовувати.

І.С. Біліченко підсумовує, що «працівники прокуратури є суб'єктами трудових відносин, які наділені спеціальною трудовою правосуб'єктністю. Зміст ознак трудової правосуб'єктності визначається чинним законодавством України, яким регулюються питання працевлаштування осіб на прокурорсько-слідчі посади. Окремі ознаки трудової правосуб'єктності, зокрема наявність необхідних ділових та моральних якостей, є оціночним поняттям та потребує встановлення в кожному конкретному випадку» [77, с. 33].

С.В. Лозовий зробив такі висновки щодо трудової правосуб'єктності працівників прокуратури: «1. Спеціальний правовий статус працівників прокуратури як суб'єктів трудових правовідносин обумовлений наявністю спеціального правового регулювання цієї групи трудових правовідносин на рівні із загальним правовим регулюванням. 2. Складовою спеціального правового статусу працівників прокуратури є, у першу чергу, наявність у них спеціальної трудової правосуб'єктності, ознаками якої є: громадянство України, вища юридична освіта, не перебування особи в інших трудових правовідносинах та дотримання інших обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, встановленими в антикорупційному законодавстві, не входження особи до складу політичної партії, відсутність судимості та не притягнення особи до адміністративної відповідальності за вчинення корупційного правопорушення, наявність певного стажу, володіння державною мовою, не визнання особи судом обмежено дієздатною або недієздатною, відсутність захворювань, що перешкоджають виконанню обов'язків прокурора, а також характеристик, що обмежують право зайняття посади прокурора відповідно до Закону України «Про очищення влади», доброчесність. 3. Трудові права й обов'язки працівників прокуратури регламентуються як загальними нормативно-правовими актами у сфері

трудових відносин (Кодекс законів про працю України), так і спеціальними нормативно-правовими актами: Законом України «Про прокуратуру», правилами внутрішнього трудового розпорядку відповідної прокуратури.

4. Трудові права та обов'язки працівників органів прокуратури можна поділити на загальні, властиві всім працівникам, та спеціальні, що стосуються тільки працівників прокуратури та характеру виконуваної ними роботи» [65, с. 55].

Проявом диференціації у правовому регулюванні трудових відносин працівників прокуратури є: 1) наявність, крім загальної, спеціальної правоспроможності набувати та реалізовувати спеціальний обсяг трудових прав, яка формується як результат активних дій фізичної особи, спрямованих на набуття певних компетентностей та особливостей загального правового статусу щодо громадянства України, вищої юридичної освіти, володіння державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови, а також проходження базової загальновійськової підготовки або військової служби, дотримання вимог щодо несумісності, наявність стажу роботи в галузі права (залежно від посади), а також надалі на підтвердження необхідних навичок, знань, вмінь, а також особистісних рис шляхом проходження відповідних адміністративних процедур добору. Наведена особливість характеризує спеціальну трудову правосуб'єктність працівників прокуратури, яка є наслідком негативної диференціації – дотримання підвищених вимог до кандидата на посаду, наявність додаткових обмежень у зв'язку з реалізацією права на працю саме на зазначеній посаді. Доцільно також наголосити на тому, що спеціальна трудова правосуб'єктність працівника прокуратури не виникає самотійно у певної категорії осіб, а, як уже зазначалося вище, є результатом вибору та вольових зусиль задля набуття такої спеціальної трудової правосуб'єктності; 2) на правове регулювання спеціальної трудової правосуб'єктності поширюється і позитивна диференціація: спеціальна трудова правосуб'єктність працівника прокуратури також полягає і у здатності особи бути носієм підвищених трудових, правових, соціальних, матеріальних гарантій, а також своїми діями реалізовувати такі гарантії у

зв'язку зі вступом у трудові відносини в органах прокуратури; 3) спеціальна трудова правосуб'єктність працівника прокуратури пов'язана і з його здатністю нести підвищену відповідальність у зв'язку зі вступом у спеціальні трудові правовідносини; 4) спеціальна трудова правосуб'єктність є підґрунтям для подальшого набуття спеціального трудовправового статусу працівника прокуратури; 5) спеціальна трудова правосуб'єктність працівника прокуратури не відокремлена від загальної трудової правосуб'єктності працівника загалом, вона є її органічним продовженням, формується на її основі з огляду на ті загальні правила та підходи, які притаманні правовому регулюванню загальної трудової правосуб'єктності працівника; 6) правове регулювання спеціальної трудової правосуб'єктності працівника прокуратури здійснюється комплексно як актами загального трудового законодавства (Кодексом законів про працю та ін.), так і актами спеціального, насамперед адміністративного законодавства, яке регулює діяльність органів прокуратури та публічних службовців (законами України «Про прокуратуру», «Про державну службу», «Про запобігання корупції», підзаконними актами, якими регулюється діяльність працівників патронатної служби тощо).

2.2 Специфіка застосування єдності та диференціації правового регулювання виникнення, зміни та припинення трудових відносин працівників прокуратури України

Трудові правовідносини працівників прокуратури України є однією із ключових категорій, яка відображає сутність трудовправового регулювання. Зміст трудових відносин працівників прокуратури є таким широким та багатоелементним поняттям, яке у своєму узагальненні і слугує схемою основних елементів, які підлягають трудовправовому регулюванню у діяльності зазначеної категорії осіб. У процесі дослідження особливостей правового

регулювання змісту трудових відносин вдається розкрити особливості єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України.

Враховуючи наведене, насамперед доцільно розглянути такі засадничі питання, як єдність та диференціація виникнення, зміни та припинення трудових відносин працівників прокуратури України.

На думку В.О.Кучера, «у трудових відносинах, на відміну від цивільно-правових, неможливо відділити від результату праці людину насамперед нині, коли основним конституційним принципом є принцип пріоритету прав і свобод людини, саме трудове законодавство повинне регулювати трудові відносини людей як найвищої соціальної цінності. Трудові правовідносини є органічною єдністю трьох типів юридичних відносин: індивідуального, колективного й організаційного. Головним стрижнем сукупних трудових правовідносин є індивідуальні трудові правовідносини, що юридично оформлюють застосування праці конкретного працівника, який реалізовує свою робочу силу. Трудові відносини тому й називаються трудовими, що в їх основі є праця, діяльність трудова, процес праці, а не її організація чи управління. Коли йдеться про трудові відносини, ми маємо на увазі тривалий і систематичний процес праці, систематичну оплату праці, застосування живої праці, виконання певної трудової функції. Тому трудові правовідносини можна визначити як відносини, врегульовані нормами трудового права, які виникають через трудовий договір між роботодавцем і працівником, одночасно трудові правовідносини – це юридична форма вираження суспільно-трудових відносин, які виникають на двосторонній основі: між власником або уповноваженим ним органом і працівником» [84, с. 96].

О.М. Ярошенко пропонує визначати трудові правовідносини як «добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування і реалізації праці, що виражаються у взаємних суб'єктивних правах та обов'язках, визначених законодавством чи договором. Трудові відносини характеризуються такими специфічними ознаками:

а) один із суб'єктів відносин (працівник) включається в трудовий колектив підприємства й особистою працею бере участь у виконанні завдань, які поставлені іншим суб'єктом (роботодавцем). Таке включення супроводжується зарахуванням працівника до штату підприємства. Працівник особисто бере участь у спільній трудовій діяльності; б) зміст трудових відносин зводиться до виконання працівником певного роду роботи відповідно до його трудової функції (професії, спеціальності, кваліфікації та посади). Трудова функція зазвичай відповідає певному роду діяльності в структурі підприємства та не обмежується окремими виробничими операціями. Трудові відносини мають триваючий характер; в) робота виконується в умовах певного трудового режиму. Трудові відносини тривають відповідно до умов внутрішнього трудового розпорядку з підпорядкуванням працівника регламентованим умовам спільної діяльності. Відносини виникають безпосередньо у сфері виробництва та на відміну від виробничих носять вольовий характер. Праця завжди є цілеспрямованою діяльністю; г) перехід із категорії фізичної особи в категорію працівників опосередковується особливим юридичним фактом – простим (трудовий договір) чи складним (трудовий договір + акт обрання, призначення, направлення тощо))» [8, с. 18].

Підсумовуючи наведене, зазначимо, що трудові відносини працівників прокуратури доцільно розглядати як у широкому, так і у вузькому їх розумінні. У широкому розумінні трудові правовідносини працівників прокуратури України включають у себе індивідуальні, колективні та організаційні відносини. У вузькому їх розумінні трудові відносини працівників прокуратури пропонуємо розглядати саме як індивідуальні трудові відносини, оскільки, погоджуючись із В.О. Кучером, вважаємо, що саме наведений тип трудових відносин є стрижнем та ядром розуміння поняття трудових відносин та трудово-правового регулювання.

Отже, у вузькому розумінні «трудові відносини працівників прокуратури України – це тривалі цілеспрямовані правовідносини, ядром яких є застосування праці працівника прокуратури, реалізація ним з підпорядкуванням

внутрішньому трудовому розпорядку своїх спеціальних знань, вмінь та навичок, які виникають між працівником прокуратури та державою в особі відповідного органу прокуратури та є комплексними за режимом правового регулювання (з включенням окремих методів та прийомів адміністративного права). Зокрема проявом інтеграції окремих прийомів адміністративного права є такі особливості трудових відносин, як жорсткі субординаційні зв'язки у додаток до підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, жорстке визначення посадових обов'язків та прав і повноважень як варіант загального визначення трудової функції, яку виконує працівник у межах трудового договору тощо. Проте все ж у центрі таких правовідносин, як і будь-яких інших видів трудових відносин, реалізація права людини на працю, на застосування власних здібностей, а також на можливість заробляти собі на життя працею, на яку вона вільно погоджується» [85, с. 40].

К.О. Кизименко стверджує, що «трудові відносини в органах прокуратури виникають, змінюються та припиняються під впливом цілої низки юридичних фактів, серед яких трудовий договір не має вирішального значення. Так, текст Закону України «Про прокуратуру», підзаконні акти, що стосуються трудової діяльності в органах прокуратури, практика формування прокурорського корпусу свідчать про відсутність прецедентів укладання трудових договорів з працівниками прокуратури» [86, с. 374].

Т.М. Додіна з цього приводу досить слушно зауважує, що «стаття 4 Закону України «Про прокуратуру» [24], встановлюючи підстави правової регламентації служби в органах та установах прокуратури, закріплює таке правило: «Організація та діяльність прокуратури України, статус прокурорів визначаються [Конституцією України](#), цим та іншими законами України, чинними міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України». З цієї норми вчена робить два висновки. По-перше, праця працівників прокуратури регулюється централізовано, по-друге, існують особливості в правовому регулюванні праці прокурорів, що обумовлені їх особливою роллю в забезпеченні законності, захисті прав та інтересів

громадян, суспільства й держави. Трудові відносини працівників прокуратури регулюються загальними, спеціальними та особливими нормативними актами» [87, с. 33].

Отже, як бачимо, уже наведені тези дозволяють зробити висновок про те, що у виникненні трудових правовідносин працівників прокуратури простежується яскравий прояв як єдності, так і диференціації трудовправового регулювання. Проявом єдності є те, що все ж трудові правовідносини працівників прокуратури, як і будь-які інші трудові правовідносини, виникають за умови наявності певного юридичного факту, у випадку виникнення трудових правовідносин працівників прокуратури – складного юридичного факту (юридичного складу). Уже сама сутність та зміст такого складного юридичного факту у цьому випадку – це прояв диференціації правового регулювання. Таким чином, аналіз уже початкових тез науковців вказує на те, що виникнення трудових відносин працівників прокуратури не ототожнюється та не пов'язується із укладенням трудового договору. Більше того, трудовий договір як самостійний документ з працівниками прокуратури не укладається, а має місце фактичний трудовий договір, про існування якого свідчить зміст правовідносин працівників прокуратури, а також сутність інших юридичних актів, які укладаються з працівниками прокуратури з огляду на їхню професійну діяльність.

Задля більш точного аналізу єдності та диференціації виникнення трудових відносин працівників прокуратури України доцільно розглянути окремі особливості реалізації особою права стати працівником прокуратури. З цією метою насамперед розглянемо, як виникають трудові відносини з різними категоріями працівників прокуратури: власне прокурорами (серед них виокремлено дві категорії: керівники органу прокуратури та їх заступники; прокурори прокуратур); особами, які здійснюють організаційно-правове забезпечення діяльності прокуратури (державними службовцями органів прокуратури).

З цього приводу О.М. Кизименко наголошує, що «основою початку реалізації способів, притаманних виникненню трудових правовідносин в органах прокуратури, є заява працівника про прийняття на службу, наказ державного органу про зарахування, призначення на посаду, про присвоєння класного чину, інші індивідуальні акти. Виникнення трудових правовідносин в органах прокуратури тісно пов'язане із невідомими трудовому праву юридичними фактами, якими є організаційно-правові способи зарахування на службу в органах прокуратури, призначення на посаду. Такі організаційно-правові способи початку трудових відносин в органах прокуратури відрізняють її серед інших органів державної служби, яким відомі, окрім наведених, і такі способи, як конкурс та вибори» [86, с. 374].

Також, як зазначає О.М. Кизименко, «чинне законодавство, що регулює трудові відносини працівників прокуратури, встановлює перед початком виникнення таких відносин та під час виконання трудової діяльності низку цензів (віковий, освітнянський тощо). Крім того, передбачено систему обмежень для заміщення посад працівників прокуратури (наявність судимості, родинних стосунків між собою, відсутність громадянства України тощо). Особливим юридичним фактом у правовстановлюючому фактичному юридичному складі, необхідному для виникнення трудових відносин з прокурорським працівником, є прийняття присяги. А специфічним видом документа, який оформлюється на працівника внаслідок його призначення на посаду, є посвідчення працівника прокуратури» [86, с. 374].

Відповідно до статей 28-29 Закону України «Про прокуратуру» «добір кандидатів на посаду прокурора здійснюється із числа осіб, які відповідають вимогам, установленим [статтею 27](#) цього Закону. Кожен, хто відповідає встановленим вимогам до кандидата на посаду прокурора, має право звернутися до відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, із заявою про участь у доборі кандидатів на посаду прокурора» [24].

«Добір кандидатів та їх призначення на посаду прокурора включає:

1) прийняття рішення про проведення добору кандидатів на посаду прокурора;

2) подання особами, які виявили бажання стати прокурором, відповідної заяви та документів; 3) здійснення відповідним органом на основі поданих кандидатами на посаду прокурора документів перевірки відповідності осіб вимогам, установленим до кандидата на посаду прокурора; 4) складання особами, які відповідають установленим вимогам до кандидата на посаду прокурора, кваліфікаційного іспиту; 5) оприлюднення відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження, на офіційному вебсайті списку кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит; 6) організація спеціальної перевірки кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит; 7) визначення рейтингу кандидатів на посаду прокурора; 8) оголошення органом, що здійснює дисциплінарне провадження, конкурсу на призначення прокурором серед кандидатів, які перебувають у резерві; 9) проведення органом, що здійснює дисциплінарне провадження, конкурсу на призначення прокурором-стажистом окружної прокуратури на основі рейтингу кандидатів; 10) направлення органом, що здійснює дисциплінарне провадження, подання керівнику обласної прокуратури щодо призначення кандидата прокурором-стажистом окружної прокуратури; 11) призначення особи прокурором-стажистом окружної прокуратури; 12) складення особою Присяги прокурора; 13) проходження прокурором-стажистом окружної прокуратури спеціальної підготовки; 14) призначення прокурора-стажиста окружної прокуратури, який успішно пройшов спеціальну підготовку, на посаду прокурора окружної прокуратури» [24].

Таким чином, бачимо, що для виникнення трудових відносин працівники прокуратури, зокрема власне прокурори, повинні пройти багато етапів добору.

Водночас етап проходження спеціальної підготовки також розподіляється на дві стадії. «Спеціальна підготовка складається з: 1) первинної підготовки, що проводиться Тренінговим центром прокурорів України, тривалістю до двох місяців; 2) стажування, що проводиться у відповідній окружній прокуратурі, протягом шести місяців» [24].

«Керівник обласної прокуратури своїм наказом призначає прокурора-стажиста окружної прокуратури на посаду прокурора окружної прокуратури не пізніше трьох робочих днів з дня отримання подання органу, що здійснює дисциплінарне провадження» [24].

Отже, підсумовуючи наведене вище, зазначимо, що у разі виникнення трудових відносин у найбільш класичному випадку має місце узгодження усіх істотних умов та укладення трудового договору між працівником та роботодавцем з подальшим приступанням працівника до виконання своєї трудової функції з підпорядкуванням внутрішнього трудового розпорядку.

У випадку ж виникнення трудових відносин з працівниками прокуратури (власне прокурорами) має місце багатостадійність цього процесу. З одного боку, на наш погляд, це не доцільно визначати як складний юридичний факт (фактичний склад), оскільки для виникнення трудових відносин не потрібно проходити усі наведені вище етапи в їх сукупності та водночас. Отже, ми вважаємо, що виникнення трудових відносин прокурора та органу прокуратури відбувається у зв'язку та з моменту призначення на посаду і складення Присяги прокурора. Саме наведені два юридичних факти у їхній сукупності свідчать про вступ прокурора у трудові відносини.

З іншого боку, усі викладені нами вище етапи проходження добору кандидатів на посаду відіграють визначальну роль у прийнятті рішення про призначення на посаду, проте вони не входять до того юридичного складу, який безпосередньо свідчить про виникнення трудових відносин прокурора та органу прокуратури України. На наш погляд, у цьому випадку має місце відповідна багатостадійна адміністративна процедура, яка врегульована виключно нормами адміністративного права та має більше значення саме для цілей публічно-правових відносин. До предмета нашого дослідження, як нам видається, вона має опосередковане відношення. Зазначена адміністративна процедура закріплена у законодавстві насамперед задля досягнення публічно-правових цілей, зокрема, з огляду на підвищену суспільну та правову відповідальність посади прокурора, на значущість виконуваної органами

прокуратури функції щодо захисту прав людини й інтересів держави і на складність реалізації наданої компетенції, підвищене розумове та морально-етичне навантаження на осіб, які обіймають зазначені посади. Зокрема важливо забезпечити добір таких кандидатів на посаду прокурора, які за всіма кваліфікаційними вимогами, освітнім рівнем, умотивованістю та доброчесністю будуть відповідати наданій прокуратурі функції.

«Тому процедура добору кандидатів на посаду прокурора є важливим етапом у процесі створення передумов для виникнення трудових відносин між прокурором та органом прокуратури. Проте, з нашої точки зору, ця процедура є предметом вивчення адміністративного права, а з безпосереднім виникненням трудових відносин у досліджуваній сфері вона пов'язана таким чином, що слугує передумовою для подальшого виникнення трудових відносин, є проявом диференціації правового регулювання трудової діяльності, яка полягає у встановленні та підтвердженні за результатами такої процедури додаткових вимог до кандидата на посаду прокурора як працівника: його компетенції, знань, умінь, навичок, особистісних рис, дотримання етичних норм та правил, вимог щодо несумісності тощо» [85, с. 40].

Аналізуючи таку складну багатоетапну процедуру, відзначимо, що особа, яка бажає зайняти посаду прокурора, може пройти певні етапи добору на посаду прокурора, проте вона не обов'язково за результатами їх проходження автоматично може стати прокурором. Це пов'язано, наприклад, з тим, що «результати кваліфікаційного іспиту дійсні протягом трьох років, а відповідний орган, що здійснює дисциплінарне провадження, визначає рейтинг кандидатів на посаду прокурора відповідно до кількості балів, набраних кандидатами за результатами складання кваліфікаційного іспиту» [24]. Водночас надалі продовжити шлях до призначення на посаду прокурора особа може у разі, якщо буде оголошено проведення конкурсу на призначення прокурором-стажистом окружної прокуратури. До моменту оголошення такого конкурсу кандидат на посаду прокурора залишається у рейтингу, що оприлюднений на офіційному вебсайті відповідного органу.

Таким чином, кожен етап добору кандидатів та призначення їх на посаду є самостійною стадією, яка завершується прийняттям відповідного адміністративного акта чи рішення уповноваженим суб'єктом. Зазначений етап є самодостатнім, але не автоматичним стосовно просування по наступних етапах добору, позаяк він виступає лише наслідком прояву волевиявлення кандидата на посаду прокурора та уповноваженого суб'єкта на відповідному етапі, яке приймається з огляду на результати проходження попереднього етапу та рішення уповноваженого суб'єкта на попередньому етапі. Наведене вкотре підтверджує зроблений нами вище висновок.

Переходячи до розгляду виникнення трудових відносин працівників прокуратури, які не є власне прокурорами, а державними службовцями органу прокуратури та здійснюють організаційне забезпечення діяльності органу прокуратури, зауважимо, що вони формуються за схожим принципом. Згідно з положеннями Закону України «Про державну службу» виникнення трудових відносин державних службовців органу прокуратури здійснюється за наслідками такого фактичного складу: прийняття акта про призначення на посаду та складення Присяги державного службовця.

Відповідно до Закону України № 889 «в акті про призначення на посаду вказуються наступні відомості: 1) прізвище, ім'я, по батькові особи, яка призначається на посаду державної служби; 2) займана посада державної служби із зазначенням структурного підрозділу державного органу; 3) дата початку виконання посадових обов'язків; 4) умови оплати праці.

Акт про призначення на посаду може містити також такі умови та зобов'язання: 1) строк призначення (у разі строкового призначення); 2) строк випробування (у разі призначення з випробувальним строком); 3) обов'язок державного органу забезпечити державному службовцю можливість проходження професійного навчання, необхідного для виконання ним посадових обов'язків; 4) реквізити контракту про проходження державної служби (у разі укладення).

Копія акта про призначення на посаду видається державному службовцю, ще одна копія зберігається в його особовій справі.

Акт про призначення на посаду приймається у вигляді указу, постанови, наказу (розпорядження), рішення, залежно від категорії посади, відповідно до законодавства» [88].

Таким чином, акт про призначення на посаду – це (де-юре) укладений трудовий договір та водночас рішення суб'єкта призначення (адміністративний акт) про призначення на посаду державної служби. Складення Присяги державного службовця, як і Присяги прокурора, є специфічним та невід'ємним юридичним фактом, який у поєднанні з актом призначення на посаду свідчить про виникнення трудових відносин працівника прокуратури. Прийняття Присяги – це своєрідне морально-етичне зобов'язання, маніфест особи, яка бажає обіймати посаду державної служби/прокуратури, що свідчить про прихильність та усвідомлення такою особою цінностей державної служби і принципів діяльності органів прокуратури та зобов'язання неухильно їх дотримуватись. Вищезазначене має важливе значення, адже діяльність в органі прокуратури полягає не лише у виконанні певної трудової функції, вона також пов'язана з певним змістовим та ціннісним наповненням, спрямованим на досягнення ключових завдань суспільного розвитку, служіння народу України. Це також є проявом диференціації правового регулювання.

Законом № 889 передбачено можливість укладення контракту про проходження державної служби. «Контракт про проходження державної служби укладається на строк до трьох років. Контракт про проходження державної служби підписується державним службовцем та суб'єктом призначення або керівником державної служби і є невід'ємною частиною акта про призначення на посаду. Контракт про проходження державної служби набирає чинності з дати, визначеної в акті про призначення на посаду як дата початку виконання посадових обов'язків. Контракт про проходження державної служби укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Один примірник контракту про проходження державної

служби передається державному службовцю разом із копією акта про призначення на посаду, другий зберігається в особовій справі державного службовця» [88].

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 494 від 17.06.2020 «Про затвердження Порядку укладення контрактів про проходження державної служби» «метою укладення контрактів є прийняття ефективних рішень з управління персоналом у державних органах для виконання завдань і функцій таких органів та/або їх структурних підрозділів, що мають тимчасовий характер. Контракт може бути укладено з особою, яка призначається (переводиться) на посаду державної служби та основні посадові обов'язки за посадою якої передбачають виконання конкретного завдання (завдань), яке є заздалегідь визначеним, досяжним, з встановленими датами початку і завершення виконання (не виконується постійно).

Робота на посаді державної служби, яка передбачає укладення контракту, не може бути типовою та повторюваною. Учасниками процедури укладення контракту є: суб'єкт призначення або керівник державної служби; переможець конкурсу на зайняття посади державної служби або державний службовець, що переводиться на відповідну посаду державної служби; служба управління персоналом» [88].

Водночас у Законі № 889 містяться схожі за правовою природою з інститутом процедури добору кандидатів на посаду прокурора норми щодо проведення конкурсу на зайняття посад державної служби. Закон № 889 закріплює положення, згідно з яким «вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу забороняється, крім випадків, передбачених цим Законом. Особа, яка вступає на посаду державної служби вперше, набуває статусу державного службовця з дня публічного складення нею Присяги державного службовця, а особа, яка призначається на посаду державної служби повторно, – з дня призначення на посаду» [88].

На підставі вищезазначених міркувань можна зробити висновок, що правовий інститут конкурсу на зайняття посад державної служби виступає предметом правового регулювання адміністративного права та слугує засобом досягнення публічно-правових цілей. У контексті цілей нашого дослідження слід зауважити, що проходження особою зазначеного конкурсу створює передумови для виникнення трудових відносин. Отже, проходження такого конкурсу є засобом підтвердження тих додаткових вимог до особи як до працівника (державного службовця), що є проявом диференціації правового регулювання, яка, наприклад, включає правові вимоги щодо несумісності, освіти, кваліфікації, володіння державною мовою, досвід роботи на посаді тощо.

Таким чином, проаналізувавши єдність та диференціацію правового регулювання виникнення трудових відносин працівників прокуратури, зауважимо, що призначення на адміністративну посаду в органах прокуратури доцільно розглядати уже як зміну трудових відносин, адже трудові відносини між прокурором та органом уже фактично існують, проте вони підлягають зміні з огляду на призначення прокурора окружної прокуратури на адміністративну посаду.

Отже, різновидом зміни трудових правовідносин прокурорських працівників є їх призначення на адміністративну посаду. Відповідно до Закону України «Про прокуратуру» «адміністративними посадами в Офісі Генерального прокурора, обласних та окружних прокуратурах (крім посад, зазначених у частині третій цієї статті) є наступні посади: 1) Генерального прокурора; 2) першого заступника Генерального прокурора; 3) заступника Генерального прокурора; 4) керівника підрозділу Офісу Генерального прокурора; 5) заступника керівника підрозділу Офісу Генерального прокурора; 6) керівника обласної прокуратури; 7) першого заступника керівника обласної прокуратури; 8) заступника керівника обласної прокуратури; 9) керівника підрозділу обласної прокуратури; 10) заступника керівника підрозділу обласної прокуратури; 11) керівника окружної прокуратури; 12) першого заступника

керівника окружної прокуратури; 13) заступника керівника окружної прокуратури; 14) керівника підрозділу окружної прокуратури; 15) заступника керівника підрозділу окружної прокуратури» [24].

«Адміністративними посадами у Спеціалізованій антикорупційній прокуратурі є такі посади: 1) заступника Генерального прокурора – керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури; 2) першого заступника керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури; 3) заступника керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури; 4) керівника підрозділу Спеціалізованої антикорупційної прокуратури; 5) заступника керівника підрозділу Спеціалізованої антикорупційної прокуратури» [24].

«Призначення прокурора на адміністративну посаду, передбачену [пунктами 2, 3, 6-8, 11](#) частини першої цієї статті, здійснюється Генеральним прокурором за рекомендацією Ради прокурорів України. Призначення прокурора на адміністративну посаду, передбачену [пунктами 4](#) та [5](#) частини першої цієї статті, здійснюється Генеральним прокурором. Призначення прокурора на адміністративну посаду, передбачену [пунктами 6](#) та [11](#) частини першої цієї статті, здійснюється строком на п'ять років» [24].

«Призначення прокурора на адміністративну посаду, передбачену [пунктами 9, 10, 12, 13](#) частини першої цієї статті, здійснюється керівником обласної прокуратури. Призначення на адміністративну посаду, передбачену [пунктами 12](#) та [13](#) частини першої цієї статті, здійснюється за поданням керівника окружної прокуратури» [24].

«Призначення прокурора на адміністративну посаду, передбачену [пунктами 14](#) та [15](#) частини першої цієї статті, здійснюється керівником окружної прокуратури. Призначення прокурора на адміністративну посаду, передбачену [пунктами 1-8, 11-13](#) частини другої цієї статті, здійснюється Генеральним прокурором у встановленому законодавством порядку. Призначення прокурора на адміністративну посаду, передбачену [пунктами 1-3](#) частини третьої цієї статті, здійснюється у

встановленому цим Законом порядку Генеральним прокурором, а на адміністративну посаду, передбачену [пунктами 4 чи 5](#) частини третьої цієї статті, – керівником Спеціалізованої антикорупційної прокуратури. Призначення прокурора на адміністративну посаду, передбачену [пунктом 1](#) частини третьої цієї статті, здійснюється строком на п'ять років» [24].

«Відмова Генерального прокурора у призначенні на адміністративну посаду рекомендованого Радою прокурорів України прокурора має бути письмово вмотивованою. Копія відповідного рішення Генерального прокурора надсилається до Ради прокурорів України та прокурору, якому відмовлено у призначенні на адміністративну посаду. Прокурор, якому Генеральним прокурором було відмовлено у призначенні на адміністративну посаду, може оскаржити таку відмову до відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження.

Перебування прокурора на адміністративній посаді у прокуратурі не звільняє його від здійснення повноважень прокурора відповідної прокуратури, передбачених цим Законом. На адміністративні посади в органі прокуратури, які не передбачають здійснення функцій прокуратури, визначених статтею 2 цього Закону, можуть призначатися особи, які не мають статусу прокурора» [24].

Також різновидом зміни трудових правовідносин працівників прокуратури України є переведення прокурора на посаду до іншого органу прокуратури. «Прокурор може бути переведений за його згодою 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 відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження. Конкурс має включати в себе оцінку професійного рівня, досвіду, морально-ділових якостей прокурора та перевірку його готовності до здійснення повноважень в іншому органі прокуратури, у тому числі вищого рівня» [24].

Стосовно державних службовців органів прокуратури, то згідно із Законом України «Про державну службу» їхні трудові відносини можуть змінюватися шляхом просування державного службовця по службі та переведення. «Просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до цього Закону. Державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійних компетентностей може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу:

1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби або суб'єкта призначення;

2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець.

Державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу.

Переведення здійснюється лише за згодою державного службовця. Не допускається переведення в іншу місцевість державного службовця-вагітної жінки або особи, яка є єдиним опікуном дитини віком до 14 років, а також державного службовця, який у встановленому законодавством порядку визнаний особою з інвалідністю. Не допускається таке переведення також у разі виникнення у державного службовця особливо важливих особистих або сімейних обставин» [88].

Як бачимо, інститут зміни трудових відносин працівників прокуратури за спеціальним законодавством врегульовується за аналогією з інститутом зміни істотних умов праці у загальних нормах трудового законодавства. Більше того, такі загальні норми та принципи зазначеного правового інституту

поширюються і на трудові відносини працівників прокуратури. Зокрема на зміну істотних умов праці поширюється така правова вимога, за якої не допускається зміна істотних умов праці без згоди працівника. Водночас переведення працівника на іншу вищу посаду (просування у кар'єрі) має низку особливостей та є суттєво диференційованим. У цьому випадку додається адміністративно-правовий процедурний елемент. Для цілей нашого дослідження варто зауважити, що для переведення працівника прокуратури на іншу вищу посаду необхідно пройти конкурс.

Якщо вести мову про припинення трудових відносин, то також можна зробити висновок про наявність значної диференціації трудовправового регулювання. Зокрема відповідно до статті 51 Закону України «Про прокуратуру» «прокурор звільняється з посади у разі: 1) неможливості виконувати свої повноваження за станом здоров'я; 2) порушення ним вимог щодо несумісності, передбачених [статтею 18](#) цього Закону; 3) набрання законної сили судовим рішенням про притягнення прокурора до адміністративної відповідальності за правопорушення, пов'язане з корупцією; 3¹) набрання законної сили рішенням суду про визнання активів прокурора або активів, набутих за його дорученням іншими особами або в інших передбачених [статтею 290](#) Цивільного процесуального кодексу України випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави; 4) неможливості переведення на іншу посаду у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі; 5) набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо нього; 6) припинення громадянства України або набуття громадянства іншої держави; 7) подання заяви про звільнення з посади за власним бажанням; 8) неможливості подальшого перебування на тимчасово вакантній посаді; 9) ліквідації чи реорганізації органу прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду, або в разі скорочення кількості прокурорів органу прокуратури; 10) прийняття відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження, рішення про припинення спеціальної підготовки або рішення про неуспішне

проходження спеціальної підготовки, а також у випадку, визначеному [частиною третьою](#) статті 33 цього Закону» [24].

«Особами, які в установленому цим Законом порядку приймають рішення про звільнення прокурора з посади, є:

1) Генеральний прокурор – стосовно прокурорів Офісу Генерального прокурора;

1¹) керівник Спеціалізованої антикорупційної прокуратури – стосовно прокурорів Спеціалізованої антикорупційної прокуратури;

2) керівник обласної прокуратури – стосовно прокурорів відповідної обласної прокуратури та прокурорів окружних прокуратур, які розташовані у межах адміністративно-територіальної одиниці, що підпадає під територіальну юрисдикцію відповідної обласної прокуратури» [24].

«Повноваження прокурора припиняються у зв'язку з: 1) досягненням шістдесяти п'яти років; 2) смертю; 3) визнанням його безвісно відсутнім або оголошенням померлим; 4) рішенням відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження щодо прокурорів, про неможливість подальшого перебування особи на посаді прокурора» [24].

«Особа, звільнена з посади Генерального прокурора, звільняється з посади прокурора з підстав, визначених [пунктами 1-3, 5-7](#) частини першої цієї статті. На звільнення прокурорів з посади з підстави, передбаченої [пунктом 9](#) частини першої цієї статті, не поширюються положення законодавства щодо пропозиції іншої роботи та переведення на іншу роботу при звільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, щодо строків попередження про звільнення, щодо переважного права на залишення на роботі, щодо переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, щодо збереження місця роботи на період щорічної відпустки та на період відрядження» [24].

Таким чином, підсумовуючи наведене, зазначимо, що правове регулювання виникнення, зміни та припинення трудових відносин працівників

прокуратури України характеризується як єдністю, так і диференціацією, а саме:

1) проявом єдності у правовому регулюванні окресленого питання є те, що: а) трудові відносини працівників прокуратури можуть виникати, змінюватися та припинятися виключно на підставі відповідного чітко визначеного законом юридичного факту (у даному випадку – фактичного складу); б) при виникненні трудових відносин працівників прокуратури укладаються перелік актів та документів, за аналізом змісту та сутності яких можна визначити, що вони мають зміст трудового договору; в) при зміні трудових відносин працівників прокуратури підлягає застосуванню, в тому числі, загальна норма статей 32-34 Кодексу законів про працю України. Такі загальні норми є основою і для формування спеціальних норм, зокрема згідно із загальним правилом трудового законодавства зміна трудових відносин не допускається без згоди прокурорських працівників; г) за принципом єдності і у трудових відносинах працівників прокуратури України наявний як інститут припинення трудових відносин (це завершення взаємних трудових прав та обов'язків працівника прокуратури та роботодавця на підставі не залежних від волі сторін трудового договору обставин – правових підстав, які визначені законодавством), так й інститут розірвання трудових відносин (вольове та ініціативне припинення трудових відносин однією зі сторін таких відносин); г) при припиненні трудових відносин, в тому числі, і у разі розірвання трудових відносин із працівниками прокуратури застосуванню підлягає насамперед загальна стаття Кодексу законів про працю України – стаття 36, а інші підстави, що передбачені законами України «Про прокуратуру» та «Про державну службу», закріплені в п. 9 ч. 1 статті 36;

2) проявом диференціації у правовому регулюванні окресленого питання є те, що: а) найбільш диференційованим є питання виникнення та припинення трудових відносин працівників прокуратури; б) диференціація у правовому регулюванні зазначеної проблематики обумовлена насамперед інтеграцією адміністративно-правового елементу у визначеному інституті

трудового законодавства і необхідністю забезпечення захисту та охорони публічно-правового інтересу; в) при виникненні трудових відносин проявом диференціації є не просте укладення трудового договору, а необхідність встановлення цілого фактичного складу – акта про призначення на посаду (рішення про призначення на посаду) та прийняття відповідної присяги. Водночас законодавством передбачена ціла низка підвищених (у порівнянні з іншими категоріями працівників) вимог до працівника прокуратури: щодо освіти, володіння державною мовою, несумісності, моральних, ділових та інших якостей, щодо факту проходження відповідних організаційно-правових форм підтвердження компетентнісних якостей кандидата на посаду (його теоретичних знань та практичних навичок) у вигляді конкурсу на посаду державної служби та добору кандидатів на посаду прокурора; г) припинення трудових відносин працівників прокуратури України є також значно диференційованим. Крім загальних підстав припинення та розірвання трудових відносин, для припинення трудових відносин працівників прокуратури визначено цілу низку додаткових підстав, які впливають із специфіки виконуваних повноважень та функцій, що складають компетенцію зазначеного державного органу. Також окремі підстави для припинення трудових відносин працівників прокуратури є наслідком недотримання тих спеціальних вимог до особи-кандидата на посаду працівника прокуратури (працівника прокуратури), які визначені чинним законодавством. Наприклад, підставою для звільнення прокурора є порушення ним вимог щодо несумісності, припинення громадянства України та набуття громадянства іншої країни, прийняття відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження, рішення про припинення спеціальної підготовки або рішення про неуспішне проходження спеціальної підготовки. Також прикладом диференціації правового регулювання може служити така підстава, як досягнення віку 65 років. Її можна кваліфікувати в якості особливої підстави, позаяк діяльність працівника прокуратури пов'язана із підвищеним розумовим, психологічним та фізичним

навантаженням, що унеможлиблює якісне виконання посадових обов'язків після досягнення відповідного віку.

2.3 Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури України

Робочий час та час відпочинку є важливими категоріями трудового права, правове регулювання яких сьогодні бурхливо розвивається та трансформується, пристосовуючись до реалій сьогодення з його викликами та загрозами. Пандемія COVID-19 та спричинені нею багатомісячні карантинні обмеження, а також повномасштабне вторгнення російської федерації на територію України обумовили глобальний і докорінний перегляд підходів у правовому регулюванні багатьох інститутів, що відповідним чином вплинуло й на правове регулювання робочого часу та часу відпочинку різних категорій працівників. Суспільно-політичні, соціальні, демографічні реалії неминуче призвели до необхідності пошуку та ефективного запровадження більш сучасних та адаптованих до наведених вище критичних обставин режимів робочого часу, гнучких графіків роботи, пошуку засобів та способів дистанційної роботи, зокрема, й у державних органах та установах.

Робочий час та час відпочинку є категоріями трудового права, ефективне правове регулювання яких спрямоване на забезпечення організованості робочого процесу, дотримання внутрішнього трудового розпорядку, забезпечення безперебійності роботи відповідного державного органу, організації, підприємства незалежно від форми власності. Водночас зазначені категорії також виступають і своєрідними гарантіями дотримання трудових та інших конституційних прав працівників: на відпочинок, дозвілля, на приватність, на реалізацію соціальних, культурних, політичних та інших прав.

Саме тому висвітлення особливостей правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури України є важливим етапом у

комплексному дослідженні єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України загалом.

Насамперед доцільно визначитися з ключовими поняттями та категоріями обраної проблематики. Наприклад, В.О.Кучер переконаний, що «поняття робочого часу в юридичній літературі чітко не прописано, тому є різні його визначення. Можна стверджувати, що час, протягом якого працівник виконував певну роботу, і є робочим часом. Поняття «робочий час» об'єднує трудову діяльність згідно з тривалістю, встановленою законодавством, та відрізком часу, протягом якого має бути виконана певна робота з дотриманням трудової дисципліни» [84].

Досить всебічно підійшов до розкриття категорії робочого часу А.Р. Фанік, який зауважив, що «термін «робочий час» є одним з ключових термінів у трудовому праві. Тому впровадження реформ чинного трудового законодавства та очікування прийняття проекту Трудового кодексу України окреслює необхідність розробки сучасних рекомендацій для покращення змісту національного трудового законодавства. Робочий час є складною формою вираження юридичних обов'язків у правовідносинах між працівником і роботодавцем.

У цьому аспекті трудові правовідносини щодо робочого часу, як предмету трудового права, можна окреслити у таких ознаках: 1) вказані правовідносини існують в межах правил внутрішнього трудового розпорядку, згідно з якими працівник зобов'язується дотримуватися усіх умов; 2) особа потрапляє в трудовий колектив, приймає правила його побудови і роботи; 3) включення до складу трудового колективу за законом або договором, тобто трудовим договором, документом конкурсного відбору, актом призначення тощо; 4) зміст трудових відносин – це особисте виконання роботи за зазначеною спеціальністю, кваліфікацією, посадою; 5) трудові відносини є оплатними, тобто працівники за відпрацьований робочий час отримують заробітну плату; 6) трудові відносини є строковими, ці строки чітко регламентовані. Таким чином, для визначення поняття «робочий час»

необхідно розглядати суб'єктів правовідносин, які безпеліційно дотримуються встановлених правил поведінки, зафіксованих в законах, правилах та інструкціях. Такими суб'єктами виступають працівник, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) або вільно обраний працівниками представник (представники) і роботодавець» [89, с. 266].

О.М. Ярошенко підсумовує, що «робочий час – це час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку» [8, с. 152].

«Як правова категорія поняття «робочий час» має загальні ознаки.

1. Як один із основних принципів трудового права – забезпечення виконання обов'язку працювати не більше встановлених норм. Забезпечувати межі робочого часу зобов'язані сторони трудових правовідносин.

2. Як інститут трудового права – система норм, що регулює внутрішній трудовий розпорядок, обов'язки сторін трудових правовідносин, встановлює заходи із скорочення тривалості робочого часу, заборони залучення до надурочних робіт тощо.

3. Як елемент трудових правовідносин робочий час потрібно розуміти як сукупність правил поведінки, яких вимагають від працівника в процесі праці.

4. Як фактична поведінка – трудові відносини є оплатними, тобто працівники за відпрацьований робочий час отримують заробітну плату» [89, с. 266].

«Режим робочого часу – це розподіл норми робочого часу протягом конкретного календарного періоду. Елементами режиму робочого часу є: 1) час початку і закінчення роботи; 2) час і тривалість перерв; 3) тривалість і правила чергування змін» [84].

Підсумовуючи наведене вище, зауважимо, що не цілком можемо підтримати формулювання А.Р. Фаніка щодо того, що робочий час є формою відображення юридичних обов'язків працівника у рамках трудових правовідносин. Вважаємо, що воно за своїм вираженням не є повністю коректним, адже ототожнює декілька різних за своєю правовою та фізичною

природою явищ. Юридичні обов'язки працівника та роботодавця – це елемент змісту трудових правовідносин, які за своєю правовою природою відображаються у формі наявності у відповідної сторони зобов'язання діяти у той чи інший спосіб, визначений законом чи договором, а також у кореспондуючому праві протилежної сторони вимагати від іншої діяти саме у визначений спосіб. У процесі вступу у трудові відносини та їх реалізації юридичні обов'язки виражаються у відповідних діях або бездіяльності сторони трудових відносин – виконанні обов'язків. У такому випадку варто зауважити, що юридичні обов'язки в рамках трудових відносин є правовою категорією, яка тісно пов'язана із суб'єктами. Тобто обов'язок належить відповідному суб'єкту, який, у свою чергу, його виконує. Отже, обов'язок не може існувати без конкретної особи – учасника правовідносин, щодо якого він встановлений.

Водночас, на наш погляд, робочий час не варто ототожнювати із власне обов'язками, які повинні виконуватися протягом такого робочого часу. Сам по собі робочий час, як і час в принципі, є категорією об'єктивного світу. Це визначена тривалість, період. Тобто у змістовому наповненні зазначеного поняття нами не вбачається діяльнісної складової. У цьому аспекті він більше наближається до категорії юридичних фактів. Поряд з тим позицію вченого, яку ми аналізуємо, не доцільно відкидати цілком. Раціональним є міркування щодо того, що робочий час як категорія трудового права невіддільно пов'язана із конструюванням тісних взаємозв'язків роботодавця та працівника. У результаті визначення робочого часу, його режимів відбувається остаточне довершення конструювання особливостей виконання кожним працівником своєї трудової функції. Визначення робочого часу довершує розуміння трудових обов'язків, адже надає їхньому змісту таких характеристик, як тривалість їх виконання, періодичність виконання, у певних випадках – спосіб та характер реалізації певних обов'язків.

Якщо ж розглядати категорію робочого часу більш широко – як інститут трудового права, то варто відзначити, що при вивченні зазначеного інституту слід розглядати його більш комплексно. Відповідно до такого підходу робочий

час – це також і в цілому внутрішній трудовий розпорядок, а також юридичні гарантії щодо недопустимості залучення до понадурочних робіт, дотримання відповідних режимів праці, відшкодування роботи у святкові дні, у разі залучення до понадурочних робіт тощо.

Підсумовуючи наведене, зазначимо, що для цілей нашого дослідження доцільно «робочий час працівників прокуратури розглядати у двох його аспектах: як інститут трудового права та у його конкретному функціональному аспекті. Насамперед визначимо робочий час працівників прокуратури у його конкретному функціональному аспекті – це одна із істотних умов трудового договору, визначений Кодексом законів України про працю, спеціальним законодавством та внутрішньо відомчими та іншими підзаконними актами час, протягом якого працівник прокуратури зобов'язаний реалізовувати свої повноваження, виконувати завдання та функції, які визначені законодавством та посадовими інструкціями або трудовим договором» [90, с. 150].

Водночас інститут робочого часу працівників прокуратури України – це система правових норм, які закріплені у КЗпП України, спеціальних законах, підзаконних правових актах, відповідно до яких регламентуються: час, протягом якого працівники прокуратури зобов'язані реалізовувати свої завдання та повноваження, внутрішній трудовий розпорядок загалом, розподіл норм робочого часу протягом певного календарного періоду (час початку і закінчення роботи, час і тривалість перерв, тривалість і правила чергування змін), можливості запровадження гнучкого режиму робочого часу, надомної, дистанційної роботи, інших видів нетипового режиму робочого часу, а також правові гарантії щодо дотримання визначених норм тривалості робочого часу та чергування робочого часу та часу відпочинку, недопустимості залучення до надурочних робіт, відшкодування залучення до надурочних робіт, окремі умови та гарантії для певних категорій працівників прокуратури щодо скорочення тривалості робочого часу, встановлення неповного робочого часу тощо.

Категорія часу відпочинку працівників прокуратури України розглядається у невіддільному зв'язку з їх робочим часом. На думку

В.О. Кучера, «час відпочинку – це час, протягом якого працівник відповідно до законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку звільняється від виконання своїх трудових обов’язків» [84, с. 265].

Час відпочинку працівників прокуратури – це визначений нормами чинного законодавства час, протягом якого працівники прокуратури України є вільним від виконання своїх повноважень та функцій, що визначені посадовими інструкціями, трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Переходячи до безпосереднього розкриття правового регулювання особливостей робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури, зауважимо, що у чинному законодавстві з цього приводу наявна суттєва неточність. Зокрема, як уже зазначалося вище, у загальному кодифікованому акті – Кодексі законів про працю України – відсутнє чітке нормативне визначення понять робочого часу та часу відпочинку. Не вирішується таке питання і у спеціальних нормативно-правових актах – законах України «Про прокуратуру» та «Про державну службу».

На думку Т.В. Шлапко, О.І. Кисельової та М.Г. Хлуса, «окремим проблемним питанням у сфері трудових правовідносин працівників органів прокуратури є їх робочий час і час відпочинку. Закон України «Про прокуратуру» не містить чіткого нормативного регулювання робочого часу працівників прокуратури, що є правовою колізією. Логічним, на думку вчених, було б закріплення норми, яка визначила б поняття робочого часу працівників прокуратури, а також загальні положення з цього питання. Тому актуальним є внесення змін до чинного Закону України «Про прокуратуру» щодо робочого часу прокурорських працівників. Зокрема, шляхом установлення в розділі «Соціальне та матеріально-побутового забезпечення прокурорів та інших працівників органів прокуратури» статті «Робочий час працівників прокуратури», у якій визначити, що таке робочий час, період робочого часу для працівників прокуратури, поняття ненормованого робочого часу, гарантії під

час реалізації робочого часу працівниками прокуратури тощо» [91, с. 216; 92, с. 169].

Отже, категорії робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури сьогодні є виключно науково-теоретичними конструкціями, які потребують належного науково-теоретичного осмислення, розробки та подальшого запровадження таких конструкцій у нормативному матеріалі.

Поряд з тим робочий час та час відпочинку працівників прокуратури сьогодні врегульовані цілою низкою нормативно-правових актів. При цьому важливу роль у правовому регулюванні зазначеної проблематики відіграють саме підзаконні нормативно-правові акти – відомчі положення та інструкції. Саме вони найбільш поширено визначають режими робочого часу, внутрішній трудовий розпорядок, проблематику застосування гнучкого режиму робочого часу тощо.

У цьому випадку Кодексом законів про працю України закріплено основні гарантії у сфері визначення робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури. Зокрема визначено, що «нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Для працівників устанавлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня.

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години» [3].

Крім того, КЗпП України встановлено такі гарантії у сфері правового регулювання робочого часу працівників прокуратури, як заборона залучення до роботи у нічний час, обмеження надурочних робіт та заборона залучення до надурочних робіт окремих категорій осіб. Також КЗпП України закріплює окремі гарантії для жінок у сфері робочого часу, однією з яких є правова можливість оформити режим неповного робочого часу.

У Законі України «Про прокуратуру» проблематика правового регулювання робочого часу прокурорів не врегульована. Водночас Закон України «Про державну службу» містить окремі спеціальні положення щодо визначення особливостей робочого часу державних службовців. Більшість із них викладені у рамках КЗпП України. Зокрема у ньому визначено, що «тривалість робочого часу державного службовця становить 40 годин на тиждень. Для державних службовців установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями» [88].

«За згодою керівника державної служби для державного службовця може встановлюватися неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, самотнього державного службовця, який має дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, яка, зокрема, перебуває під його опікою, або який доглядає за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, керівник державної служби зобов'язаний установити для них неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в такому разі здійснюється пропорційно відпрацьованому часу» [88].

«Для виконання невідкладних або непередбачуваних завдань державні службовці, для яких законом не передбачено обмежень щодо роботи, на підставі наказу (розпорядження) керівника державної служби, про який повідомляється виборний орган первинної профспілкової організації (за наявності), зобов'язані з'явитися на службу і працювати понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час. За роботу в зазначені дні (час) державним службовцям надається грошова компенсація у розмірі та порядку, визначених законодавством про працю, або

протягом місяця надаються відповідні дні відпочинку за заявами державних службовців» [88].

«Забороняється залучати до роботи понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років. Жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину з інвалідністю, можуть залучатися до надурочних робіт лише за їхньою згодою. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їхньою згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям. Тривалість роботи понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час не повинна перевищувати для кожного державного службовця чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого дня» [88].

Аналізуючи зазначені норми у їх порівнянні з нормами КЗпП України, зазначимо, що вони містять дещо дискримінаційні положення щодо права жінок-державних службовців на встановлення неповного робочого дня або неповного робочого тижня. Наприклад, якщо КЗпП України передбачено зобов'язання роботодавця встановити такий неповний робочий день чи тиждень на прохання усіх жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, то у Законі України «Про державну службу» встановлене таке право виключно для одиноких державних службовців, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю. Щоправда Закон України «Про державну службу» розширює коло осіб, які можуть претендувати на встановлення неповного робочого дня/тижня, визначаючи, що таке право має «одинокий державний службовець», тобто не лише жінка.

Продовжуючи аналізувати особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури, можемо констатувати, що досить багато чітких та вичерпних норм щодо зазначеного питання містяться

саме в підзаконних нормативно-правових актах. Показовими для аналізу наведеної проблематики є Правила внутрішнього службового розпорядку прокурорів Офісу Генерального прокурора, що затверджені наказом Генерального прокурора № 375 від 12.08.2020 [93], Правила внутрішнього службового розпорядку державних службовців Офісу Генерального прокурора, що затверджені загальними зборами державних службовців Офісу Генерального прокурора (протокол № 1 від 29.09.2021) [94], Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників патронатної служби Офісу Генерального прокурора, затверджені загальними зборами працівників патронатної служби Офісу Генерального прокурора від 23.11.2020 [95], Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників, які виконують функції з обслуговування, та робітників Офісу Генерального прокурора, затверджені загальними зборами працівників, які виконують функції з обслуговування, та робітників Офісу Генерального прокурора 10.12.2021 [96].

Отже, розкриємо детальніше окремі положення наведених вище Правил. У них з огляду на категорію працівників прокуратури трудовий розпорядок може визначатися як службовий або трудовий. У зазначеному випадку підкреслено той факт, що працівники прокуратури, які є власне прокурорами та державними службовцями у процесі трудових відносин реалізують свою службову функцію (так звану квазітрудова функцію), яка розглядається як діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, що конкретизовані відповідно до посади в межах конкретних посадових обов'язків. Водночас працівники, які не пов'язані із реалізацією завдань та функцій держави, виконують трудову функцію, що визначена у їхньому трудовому договорі.

Отже, відповідно до Правил внутрішнього службового розпорядку прокурорів Офісу Генерального прокурора, що затверджені наказом Генерального прокурора № 375 від 12.08.2020 «тривалість робочого часу прокурорів Офісу Генерального прокурора становить 40 годин на тиждень» [93].

«В Офісі Генерального прокурора встановлюється такий внутрішній службовий розпорядок прокурорів:

- початок роботи з 9 години – упродовж робочого тижня;
- перерва на обід з 13 години до 13 години 45 хвилин – упродовж робочого тижня (перерва не включається в робочий час і може використовуватися прокурором на свій розсуд);
- кінець робочого дня в понеділок, вівторок, середу та четвер – о 18 годині, у п'ятницю – о 16 годині 45 хвилин;
- вихідні дні – субота і неділя.

Напередодні святкових та неробочих днів тривалість робочого дня скорочується на одну годину» [93].

«З метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів, а також раціонального використання робочого часу, за наявності рекомендації Кабінету Міністрів України, Генеральним прокурором може видаватися відповідний наказ про перенесення відповідних робочих днів, який погоджується з профспілковим комітетом. У зв'язку зі службовою необхідністю та відповідно до вимог законодавства в Офісі Генерального прокурора або у деяких його структурних підрозділах чи для окремих прокурорів може встановлюватися інший режим роботи. Забороняється в робочий час відволікати прокурорів від безпосередньої роботи, відкликати їх з роботи для виконання громадських обов'язків та проведення різних заходів, не пов'язаних з основною діяльністю» [93].

«У структурних підрозділах Офісу Генерального прокурора ведеться облік робочого часу прокурорів шляхом складання відповідальною особою табелів обліку робочого часу. Щомісячно 13 і 23 числа табель обліку робочого часу передається до бухгалтерської служби за підписом керівника структурного підрозділу, відповідальної за це особи і працівника кадрового підрозділу. Керівники структурних підрозділів Офісу Генерального прокурора зобов'язані контролювати присутність на роботі прокурорів упродовж робочого дня. Прокурори можуть перебувати у робочий час за межами приміщення Офісу

Генерального прокурора із службових питань з відома безпосереднього керівника підрозділу, а керівники самостійних структурних підрозділів – Генерального прокурора, його перших заступників та заступників згідно з розподілом обов’язків між керівництвом Офісу Генерального прокурора» [93].

«Для виконання невідкладних завдань прокурор може залучатися до роботи понад установлену тривалість робочого дня, а також для роботи у вихідні, святкові, неробочі дні за наказом Генерального прокурора, погодженим із профспілковим комітетом.

За потреби прокурор може залучатися до чергування у вихідні, святкові, неробочі дні та після закінчення робочого дня.

Чергування прокурором здійснюється згідно з графіком, який затверджується наказом Генерального прокурора за погодженням із профспілковим комітетом.

За роботу в зазначені дні та після закінчення робочого дня прокурорам надається грошова компенсація у розмірі та порядку, що визначені законодавством про працю, або надаються інші дні відпочинку за їх заявами» [93].

Схожі положення містяться і в Правилах внутрішнього службового розпорядку державних службовців Офісу Генерального прокурора, що затверджені загальними зборами державних службовців Офісу Генерального прокурора (протокол від 29.09.2021 № 1). Відмінністю зазначених Правил є детально врегульована можливість встановлювати інші режими робочого часу, окрім того, що передбачений Правилами.

Зокрема визначено, що «відповідно до вимог законодавства, зокрема у період, на який встановлюється карантин, за наказом Генерального прокурора може встановлюватися інший режим роботи Офісу Генерального прокурора, який доводиться до відома всіх державних службовців, а також інший режим робочого часу державного службовця, зокрема гнучкий режим робочого часу, який доводиться до відома державного службовця, якому встановлюється гнучкий режим робочого часу, та його безпосереднього керівника» [94].

«Початок та кінець робочого часу, перерва, що надається для відпочинку і харчування, встановлюються для державного службовця з урахуванням режиму роботи Офісу Генерального прокурора або гнучкого режиму робочого часу такого державного службовця (у разі встановлення). За ініціативою державного службовця і згодою його безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу (за наявності) такому державному службовцю може встановлюватися гнучкий режим робочого часу» [94].

«Гнучкий режим робочого часу встановлюється на визначений строк або безстроково з урахуванням необхідності дотримання норми робочого часу, передбаченого [Законом України](#) «Про державну службу», або тривалості встановленого для державного службовця неповного робочого часу (неповного робочого дня або неповного робочого тижня). Гнучкий режим робочого часу може бути фіксованим або змінним. Державний службовець, який працює за змінним режимом робочого часу, самостійно контролює загальну тривалість свого робочого часу протягом тижня з метою недопущення її перевищення» [94].

«Під час встановлення гнучкого режиму робочого часу потрібно враховувати наступні аспекти:

- заборону включення до робочого часу нічного часу, визначеного законом, якщо інше не передбачено законом;
- необхідність забезпечення належного функціонування Офісу Генерального прокурора у межах встановленого режиму роботи (надання послуг, прийом громадян, приймання та відправлення кореспонденції тощо);
- забезпечення належної взаємодії структурних підрозділів Офісу Генерального прокурора;
- створення умов для сумлінного і професійного виконання державним службовцем своїх посадових обов’язків;
- потребу в ефективній організації робочого часу державного службовця, збільшенні продуктивності та якості його роботи згідно з особливостями роботи у певній місцевості, зокрема такими, як години пікової

завантаженості транспортних шляхів, значна віддаленість місця роботи від місця проживання державного службовця, режими роботи закладів дошкільної та загальної середньої освіти;

– інші особливості роботи Офісу Генерального прокурора, зокрема нерівномірний обсяг навантаження на державного службовця впродовж дня (тижня), коли основний обсяг робіт припадає на початок чи кінець робочого дня або виходить за його межі» [94].

«За ініціативою державного службовця і згодою його безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу (за наявності) такий державний службовець може виконувати завдання за посадою за межами адміністративних будівель Офісу Генерального прокурора. Для цього державний службовець повинен погодити у письмовій формі, зокрема засобами телекомунікаційного зв'язку, перелік відповідних завдань та строки їх виконання з безпосереднім керівником та керівником самостійного структурного підрозділу (за наявності).

Для державного службовця обсяг завдань за посадою за межами адміністративних будівель Офісу Генерального прокурора повинен визначатись з урахуванням тривалості його робочого часу.

За межами адміністративних будівель Офісу Генерального прокурора можуть виконуватися завдання, якщо їх якісне, ефективне та результативне виконання не потребує: використання інформації з обмеженим доступом; доступу до комп'ютерного, телекомунікаційного та/або програмного забезпечення, яке функціонує лише у межах службових приміщень адміністративних будівель Офісу Генерального прокурора, а також обов'язкового перебування в службовому приміщенні адміністративних будівель Офісу Генерального прокурора.

Час виконання державним службовцем завдань за посадою за межами адміністративної будівлі Офісу Генерального прокурора обліковується як робочий час» [94].

Отже, з вищенаведеного можна зробити висновок, що робочий час таких категорій працівників прокуратури, як власне працівники та державні службовці прокуратури, доволі жорстко регламентований. Особлива увага акцентована на детальному врегулюванні усіх дій зазначених категорій працівників, які ними вчиняються з метою реалізації своїх повноважень, а також того, в якому приміщенні вони повинні вчинятися, за яким регламентом часу. У цьому контексті варто вказати на прогресивність положень щодо встановлення гнучкого графіка та дистанційної роботи для прокурорських працівників, адже, як уже нами зазначалося вище, реалії сучасного розвитку суспільних відносин, а також епідемія, повномасштабне вторгнення на територію України вимагають вжиття заходів, зокрема, і щодо адаптації чинного законодавства задля максимального пристосування будь-яких видів правовідносин до таких глобальних викликів та загроз. Саме такими заходами є встановлення гнучкого графіка чи дистанційної роботи у державних органах, що, зокрема, забезпечує безперебійну роботу державного органу (прокуратури), раціональне використання робочої сили та матеріально-технічних засобів.

Розглянемо також і Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників патронатної служби Офісу Генерального прокурора, затверджені Загальними зборами працівників патронатної служби Офісу Генерального прокурора від 23.11.2020. Ними визначено аналогічний режим робочого часу, що і для визначених вище категорій працівників прокуратури. Водночас зауважено, що «для виконання невідкладних завдань працівники патронатної служби можуть залучатися до роботи понад установлену тривалість робочого дня, а також для роботи у вихідні, святкові, неробочі дні за наказом Генерального прокурора, погодженим із профспілковим комітетом. За потреби працівники патронатної служби можуть залучатися до чергування у вихідні, святкові та неробочі дні та після закінчення робочого дня.

Чергування працівників патронатної служби здійснюється згідно з графіком, який затверджується наказом Генерального прокурора за погодженням із профспілковим комітетом. За роботу в зазначені дні та після

закінчення робочого дня працівникам патронатної служби надається грошова компенсація у розмірі та порядку, що визначені законодавством про працю, або протягом місяця за їх заявами надаються відповідні дні відпочинку» [95].

Аналогічні норми щодо тривалості робочого дня та тижня визначені також і у Правилах внутрішнього трудового розпорядку працівників, які виконують функції з обслуговування, та робітників Офісу Генерального прокурора, затверджені Загальними зборами працівників, які виконують функції з обслуговування, та робітників Офісу Генерального прокурора 10.12.2021.

Щодо часу відпочинку працівників прокуратури України, зазначене питання також дещо по-різному врегульовано стосовно різних категорій працівників прокуратури. Прокурори прокуратури та державні службовці користуються найбільш диференційованими нормами щодо правового регулювання часу їх відпочинку. З огляду на проаналізовані у попередніх підрозділах особливі підвищені кваліфікаційні вимоги до кандидатів на посаду прокурора або державного службовця, обмеження особистого, матеріального, етичного та іншого характеру, які вони зобов'язані зазнавати при здійсненні ними своєї службової діяльності, законодавство закріплює для зазначених категорій працівників прокуратури дещо підвищені стандарти у сфері їхнього відпочинку у порівнянні із загальними стандартами, що викладені у КЗпП України. Більше того, на протигагу робочому часу прокурора (його особливості у Законі України «Про прокуратуру» не висвітлено), особливості часу відпочинку прокурора законодавчо визначені у спеціальному законі.

Зокрема, Закон України «Про прокуратуру» передбачає, що «прокурору надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів з виплатою допомоги для оздоровлення в розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати прокурора.

Прокурору, який має стаж роботи в органах прокуратури понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів.

Прокурору надаються додаткові та інші відпустки, передбачені законом.

Для виконання невідкладних і непередбачуваних завдань прокурори можуть бути відкликані з щорічної основної чи додаткової оплачуваної відпустки. Частина невикористаної відпустки надається прокурорам у будь-який час відповідного року чи приєднується до відпустки в наступному році з відповідним відшкодуванням непередбачуваних витрат у зв'язку з відкликанням із відпустки. [Порядок](#) такого відшкодування визначається Кабінетом Міністрів України» [24].

Схожі гарантії у сфері надання відпусток закріплені також і для державних службовців прокуратури України. Проте Закон України «Про державну службу» більш чітко регламентує особливості надання інших видів відпустки, закріплюючи, що «додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати та інші види відпусток надаються державним службовцям відповідно до закону» [88]. Також визначено, що «державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати. За кожний рік державної служби після досягнення п'ятирічного стажу державної служби державному службовцю надається один календарний день щорічної додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як 15 календарних днів» [88].

Враховуючи положення статті 92 Закону України «Про державну службу», відповідно до якої визначено, що на працівників патронатних служб поширюється норми КЗпП України, зауважимо, що час відпочинку працівників патронатної служби і працівників, що виконують функції з обслуговування, та робітників органів прокуратури врегульований відповідно до загальних стандартів у зазначеній сфері, що передбачені у КЗпП України. Будь-яких інших застережень щодо надання підвищених гарантій у цій сфері у спеціальному законодавстві не надано. Отже, працівникам патронатної служби і працівникам, що виконують функції з обслуговування, та робітникам органів прокуратури «надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із

збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору» [88].

2.4 Єдність та диференціація правового регулювання дисциплінарної та інших видів відповідальності працівників прокуратури

У рамках трудових відносин працівників прокуратури найбільш актуальним постає питання саме двох видів їхньої відповідальності: дисциплінарної та матеріальної. Враховуючи виокремлені нами категорії працівників прокуратури, зауважимо, що питання дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників, які виконують функції з обслуговування, та працівників патронатної служби на сьогодні характеризуються насамперед єдністю правового регулювання у рамках трудового права, адже окремих спеціальних вимог та засад зазначених видів відповідальності у спеціальному законодавстві не закріплено.

На противагу цьому, найбільш диференційованими є норми щодо правового регулювання матеріальної та дисциплінарної відповідальності власне прокурорів органу прокуратури, а також державних службовців органу прокуратури. Насамперед на унормування зазначеного питання спрямовані норми цілого комплексу нормативно-правових актів адміністративної галузі права, які тісно переплітаються із положеннями трудового законодавства, доповнюючи його, а подекуди видозмінюючи підходи у правовому регулюванні інституту відповідальності у трудовому праві. Насамперед це обумовлено необхідністю закріплення високих стандартів у діяльності усіх органів державної влади.

То ж надалі задля висвітлення особливостей правового регулювання дисциплінарної та інших видів відповідальності працівників прокуратури

визначимося із загальними тезами стосовно концепції юридичної відповідальності працівників у трудовому праві.

«Сфера дії відповідальності в трудовому праві визначається з урахуванням предмета правового регулювання, у зв'язку з чим її слід розділяти на відповідальність у межах трудових правовідносин і відповідальність у сфері правовідносин, пов'язаних з трудовими. Так, права та інтереси суб'єктів трудових правовідносин захищаються дисциплінарною відповідальністю працівників і матеріальною відповідальністю сторін трудового договору, а суб'єктів відносин, пов'язаних з трудовими, – адміністративною, цивільно-правовою й кримінальною відповідальністю» [97, с. 15].

«Єдність відповідальності у трудовому праві базується на існуванні прав і обов'язків суб'єктів трудового правовідношення. Серед інших властивостей, що зумовлюють єдність, є те, що відповідальність завжди є наслідком винного порушення обов'язків, яке призвело до порушення організаційного порядку праці або завдало матеріальної шкоди іншому суб'єкту; її виникнення породжує новий правовий зв'язок (додаткові права та обов'язки суб'єктів правовідношення); відповідальність реалізується як окреме, пов'язане з трудовим, правовідношення» [97, с. 15].

Є.Ю. Подорожній до основних властивостей, що характеризують юридичну відповідальність у трудовому праві, запропонував віднести такі, як: а) підставою притягнення до трудової відповідальності є порушення стороною (сторонами) трудового договору своїх обов'язків, передбачених у цьому договорі та законодавстві про працю; б) виникає не між правопорушником та державою, а першим та суб'єктом, із яким він перебуває у трудових відносинах. Тобто реалізація трудової відповідальності не передбачає виникнення нових правовідносин між порушником і державою, в особі її компетентного органу; в) має опосередкований характер взаємозв'язку трудової відповідальності із державою. Хоча держава, в особі її компетентних суб'єктів, і не є безпосереднім учасником відносин юридичної відповідальності у трудовому праві, втім вона також робить свій внесок у її

функціонування, через визначення матеріально-правових і процедурно-процесуальних засад виникнення та реалізації трудової відповідальності; г) регулюється як у централізованому порядку, так і локальними нормативно-правовими документами» [98, с. 116].

Отже, аналізуючи наведені вище твердження, зауважимо, що у трудових правовідносинах, за загальним правилом, уся юридична відповідальність, яка може наступати у працівників прокуратури, може виникати як безпосередньо у трудових правовідносинах, а також і у зв'язку із вчиненням порушення у правовідносинах, що пов'язані з трудовими. За такого підходу можемо виділити як властиві трудовому праву такі види відповідальності: дисциплінарну та матеріальну, а також і адміністративну, кримінальну, цивільно-правову відповідальність працівників прокуратури. Останні види відповідальності – адміністративна, кримінальна, цивільно-правова – можуть наступати у разі вчинення працівниками прокуратури порушень у рамках правовідносин, які пов'язані із трудовими. Це, наприклад, у відносинах з охорони праці, у відносинах щодо вирішення колективних трудових спорів тощо.

Водночас надто розширене розкриття усіх видів відповідальності, яка може наставати у рамках трудових відносин, включаючи і відносини, пов'язані з трудовими, призведе до суттєвої нагромадженості дослідження. Тому вважаємо за доцільне найбільший акцент зробити на вивченні саме властивих трудовому праву двох видів відповідальності працівників прокуратури: дисциплінарної та матеріальної.

Л.О. Гайдаренко вважає, що «дисциплінарну та матеріальну відповідальність недоцільно розглядати в якості єдиної трудової відповідальності, як об'єднуючого їх виду юридичної відповідальності. У цьому аспекті, матеріальну відповідальність пропонується розглядати в якості окремого виду відповідальності у трудовому праві, що дає змогу говорити про наявність в інституті матеріальної відповідальності, як інституті трудового права, субінституту – матеріальної відповідальності працівника» [99, с. 18].

«Окрім єдиних засад дисциплінарної та матеріальної відповідальності у трудовому праві, вони мають відмінні ознаки, що дозволяють здійснити їх розмежування за суб'єктним складом, спрямованістю відповідальності, її цілями, функціями, характером юридичних наслідків, особливостями правового впливу. Диференціація відповідальності у трудовому праві зумовлена структурою трудового правовідношення, а саме його елементами. Дисциплінарна відповідальність забезпечує функціонування особистісного і організаційного елементів трудового правовідношення, матеріальна – майнового елементу» [97, с. 13].

Л.О. Гайдаренко «запропоновано під відповідальністю у трудовому праві розуміти обов'язок особи – учасника суспільних відносин в сфері праці зазнавати несприятливих наслідків особистого, організаційного або майнового характеру за винне вчинення дії або бездіяльності, яка завдала шкоди контрагенту по відносинах у сфері найманої праці» [99, с. 35].

Підсумовуючи наведене, вважаємо, що «відповідальність працівників прокуратури у трудовому праві – це такий, що виникає у рамках трудово-правового відношення, обов'язок працівника прокуратури зазнавати негативних наслідків організаційно-правового, особистого, або майнового характеру, які настають у разі порушення ним норм трудового законодавства та законодавства у сфері публічно-правових відносин, які визначають особливості трудових прав та обов'язків наведених працівників, а також у разі завдання шкоди іншим учасникам трудових відносин у рамках таких відносин, в тому числі, роботодавцю» [100, с. 137].

«Істотними ознаками відповідальності працівників прокуратури у трудовому праві є: 1) виникає у рамках трудових правовідносин та впливає із їх змісту; 2) настає за порушення норм трудового законодавства, а також окремих адміністративно-правових норм, які у системному зв'язку з іншими нормами трудового законодавства, врегульовують питання прав та обов'язків працівників прокуратури у рамках трудових відносин; 3) це негативні наслідки, які можуть проявлятися у вигляді особистісних обмежень, обмежень у

просуванні по службі, обмеження організаційного характеру, а також майнового характеру; 4) має двоступеневу природу: виникає насамперед між працівником та роботодавцем (або уповноваженим органом) у рамках трудових відносин, а також опосередковано виникає і між працівником прокуратури та державою, яка, у свою чергу, визначає основні засади правового регулювання у трудовому праві, вимоги щодо гарантій дотримання прав та інтересів як працівників, так і роботодавців. А також у випадку правового регулювання праці власне прокурорів та державних службовців органу прокуратури такий зв'язок порушника та держави набуває особливого змісту, оскільки також пов'язаний і з захистом публічно-правових цінностей щодо якості та ефективності професійної діяльності публічних службовців, щодо дотримання ними підвищених вимог щодо особистісних та компетенційних якостей як у ході безпосередньої реалізації своїх службових функцій, так і поза робочим процесом» [100].

Наведені тези щодо відповідальності працівників прокуратури доцільно віднести до єдності правового регулювання їхньої відповідальності у трудовому праві. Тобто вище ми окреслили ті тези, положення, які є спільними та уніфікованими у сфері правового регулювання трудових правовідносин для усіх категорій працівників.

Є.Ю. Подорожній зауважує, що «специфічною властивістю правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві є те, що: а) офіційне визначення поняття «трудове правопорушення» чи «правопорушення у трудовій сфері» відсутнє; б) регулювання відповідальності здійснюється як на публічних, так і на приватних засадах. З одного боку, відповідальність у сфері трудових відносин визначається офіційними нормативно-правовими актами, виданими у централізованому порядку, а з іншого – сторони мають можливість визначати питання своєї відповідальності на договірних засадах (у певних межах); в) відсутні конкретні склади правопорушень, у зв'язку з чим обов'язки, які накладаються на учасників трудових відносин за вчиненні ними правопорушення, тобто санкції, також не

мають прив'язки до відповідних складів правопорушень; г) трудова відповідальність ще не сформувалася у цілісний правовий інститут» [102, с. 13].

«Концепція єдності юридичної відповідальності у трудовому праві зумовлена об'єктивними факторами, які забезпечують цілісність цієї правової категорії. Основними засадами єдності дисциплінарної та матеріальної відповідальності у трудовому праві є: властивості трудових правовідносин, система принципів дисциплінарної і матеріальної відповідальності. Спільність дисциплінарної та матеріальної відповідальності у трудовому праві проявляється переважно у тому, що ці види відповідальності пов'язані з трудовим правовідношенням і впливають із нього. Крім того, вони мають відмінності, що дозволяють розмежувати їх за такими критеріями: 1) суб'єктом складом; 2) характером відповідальності, її цілями; 3) функціями; 4) характером юридичних наслідків; 5) особливостями та спрямованістю правового впливу» [97, с. 17].

Доцільно погодитися із тим, що дисциплінарна та матеріальна відповідальність працівників прокуратури у певному найбільш узагальненому розумінні може бути оформлена у єдину концепцію відповідальності у трудовому праві, оскільки її засади пов'язані з тими цінностями та гарантіями, що закладені у трудовому праві та впливають саме зі змісту трудових правовідносин. Відрізняються такі види відповідальності насамперед змістом і сутністю порушених норм, прав чи інтересів, а також характером наслідків, яких зобов'язаний буде зазнати порушник.

Розкривши окремі тези щодо єдності правового регулювання відповідальності працівників прокуратури у трудовому праві, пропонуємо проаналізувати основні тези щодо диференціації такої відповідальності. Найбільш яскраво вона проявляється у правовому регулюванні дисциплінарної відповідальності власне прокурорів та державних службовців органів прокуратури як публічних службовців.

«Диференціація дисциплінарної відповідальності у трудовому праві на загальну і спеціальну здійснюється за суб'єктивними та об'єктивними

критеріями, які відображаються у правовому регулюванні трудової дисципліни і відповідальності за її порушення. До суб'єктивних критеріїв належать суб'єктний склад дисциплінарної відповідальності та коло осіб, які уповноважені застосовувати дисциплінарні стягнення» [97, с. 17].

А.Ю. Подорожній вважає, що «дисциплінарна відповідальність прокурорів – це спеціальний вид дисциплінарної відповідальності, яка, у свою чергу, є видом юридичної відповідальності. Її сутність полягає в застосуванні до порушника службової дисципліни несприятливих позбавлень морального, матеріального та організаційного характеру» [101, с. 11]. Справедливим буде відзначити, що розрізняють загальну і спеціальну дисциплінарну відповідальність. Загальна дисциплінарна відповідальність передбачається Кодексом законів про працю і правилами внутрішнього трудового розпорядку, а спеціальна здійснюється: а) в порядку підлеглості; б) за статутами про дисципліну; в) за окремими нормативними актами [101]. Порядок притягнення працівників прокуратури до дисциплінарної відповідальності регулюється двома нормативно-правовими актами: Законом України «Про прокуратуру» та Дисциплінарним статутом прокуратури України, що обумовлює наявність детальної та змістовної процедури притягнення вказаної категорії працівників до дисциплінарної відповідальності у порівнянні із діючим КЗпП України. Зазначене вище є першою особливістю притягнення працівників прокуратури до дисциплінарної відповідальності. Наступним специфічним аспектом дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури є визначення підстав, за яких прокурора може бути притягнуто до відповідальності [103, с. 178].

Наукове розуміння трудової дисципліни в органах прокуратури як соціально-правового явища ґрунтується на тому, що вона: забезпечує існування правопорядку у відносинах (процесах) приватноправового та публічно-правового характеру за участю прокурорів; сприяє юридичній визначеності функціонування органів прокуратури; створює умови для підвищення довіри населення до державної служби та авторитету органів прокуратури, виконуючи

роль інструменту, який гарантує правопорядок і законність у трудових відносинах; є складним системним явищем, яке складають такі елементи: а) добросовісне ставлення до службових завдань, необхідність їх сумлінного виконання; б) законне, ефективне та раціональне виконання службових обов'язків; в) дотримання стандартів та вимог охорони праці; г) непорушність здорового психологічного клімату в колективі; г) забезпечення збереження майна органів прокуратури [103, с. 17].

Аналізуючи твердження вчених, зокрема А.Ю. Подорожнього, зауважимо, що дисциплінарну відповідальність прокурорів прокуратур не доцільно розподіляти на загальну та спеціальну. На наш погляд, сама сутність, підстави такої відповідальності, а також процедура притягнення до неї уже свідчать про те, що вона в цілому є спеціальною як конструкт. Дисциплінарну відповідальність прокурорів прокуратур відрізняє від дисциплінарної відповідальності інших категорій працівників специфічність підстав для її настання, види стягнень, а також сама сутність – відповідальність як перед роботодавцем, так і перед державою (суспільством) за шкоду, що завдається такій публічно-правовій цінності, як якісне урядування.

Таким чином, дисциплінарна відповідальність прокурорів прокуратур врегульована Кодексом законів про працю України, Законом України «Про прокуратуру», Кодексом професійної етики та поведінки прокурорів, наказом Офісу Генерального прокурора від 16.06.2021 № 202 «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань стосовно прокурорів» та іншими нормативно-правовими актами.

Відповідно до Закону України «Про прокуратуру» «прокурора може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: 1) невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків; 2) необґрунтоване зволікання з розглядом звернення; 3) розголошення таємниці, що охороняється законом, яка стала відомою прокуророві під час виконання повноважень; 4) порушення встановленого законом порядку подання декларації особи, уповноваженої на виконання

функцій держави або місцевого самоврядування; 5) вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності органів прокуратури; 6) систематичне (два і більше разів протягом одного року) або одноразове грубе порушення правил прокурорської етики; 7) порушення правил внутрішнього службового розпорядку; 8) втручання чи будь-який інший вплив прокурора у випадках чи порядку, не передбачених законодавством, у службову діяльність іншого прокурора, службових, посадових осіб чи суддів, у тому числі шляхом публічних висловлювань стосовно їх рішень, дій чи бездіяльності, за відсутності при цьому ознак адміністративного чи кримінального правопорушення; 9) публічне висловлювання, яке є порушенням презумпції невинуватості» [24].

Аналізуючи наведені підстави, відзначаємо, що їх можна розподілити на такі три великі групи: 1) публічно-правові підстави; 2) морально-етичні підстави; 3) загальнотрудові підстави.

Публічно-правові підстави впливають із порушення норм адміністративного законодавства, яке було вчинене у процесі безпосередньої реалізації службових функцій, повноважень та завдань (необґрунтоване зволікання з розглядом звернення, розголошення таємниці, що охороняється законом, яка стала відомою прокуророві під час виконання повноважень, порушення встановленого законом порядку подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, втручання чи будь-який інший вплив прокурора). До виокремленої групи нами віднесено не власне порушення безпосередньої реалізації своїх службових обов'язків, тобто порушення законодавства про прокуратуру, посадових інструкцій тощо, які можна розглядати як порушення службової дисципліни, а порушення норм інших адміністративно-правових актів, якими безпосередньо врегульовані окремі спеціальні обов'язки прокурора у конкретних сферах публічно-правових відносин (дотримання законодавства про звернення

громадян, дотримання законодавства у сфері запобігання корупції, охорони інформації з обмеженим доступом).

Морально-етичні підстави – це порушення прокурором норм, які визначають вимоги до етики його поведінки. Зазначене коло підстав відрізняється максимально оціночним формулюванням вимог до поведінки прокурорів, а також значним суб'єктивізмом у процесі встановлення складу такого порушення. Це, зокрема такі підстави, як систематичне (два і більше разів протягом одного року) або одноразове грубе порушення правил прокурорської етики, вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності органів прокуратури. Наведені підстави мають окремий характер, проте за своїм змістом остання підстава охоплюється попередньою.

Правила прокурорської етики визначаються, зокрема, Кодексом професійної етики та поведінки прокурорів. Він містить такі вимоги до етики прокурорів: «Професійна діяльність прокурорів ґрунтується на принципах: верховенства права та законності; поваги до прав і свобод людини і громадянина, недопущення дискримінації; незалежності та самостійності; політичної нейтральності; презумпції невинуватості; справедливості, неупередженості та об'єктивності; професійної честі і гідності, формування довіри до прокуратури; прозорості службової діяльності, конфіденційності; утримання від виконання незаконних наказів та вказівок; недопущення конфлікту інтересів; компетентності та професіоналізму; доброчесності, зразковості поведінки та дисциплінованості; поваги до незалежності суддів» [60].

«Прокурор повинен постійно дбати про свою компетентність, професійну честь і гідність. Своєю доброчесністю, принциповістю, компетентністю, неупередженістю та сумлінним виконанням службових обов'язків сприяти підвищенню авторитету прокуратури та зміцненню довіри громадян до неї. У разі поширення неправдивих відомостей, які принижують

його честь, гідність і ділову репутацію, за необхідності вживає заходів до спростування такої інформації, у тому числі в судовому порядку. Сприяти йому в цьому повинні керівники відповідних прокуратур» [60].

Встановлює Кодекс також і вимоги до позаслужбової поведінки прокурорів, серед яких: недопущення поведінки, яка може зашкодити репутації, обмеження щодо участі прокурора у політичній діяльності, ставлення до релігії. «Прокурор діє на підставі закону, неупереджено, незважаючи на приватні інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання.

Прокурору слід уникати особистих зв'язків, фінансових і ділових взаємовідносин, що можуть вплинути на неупередженість і об'єктивність виконання професійних обов'язків, скомпрометувати звання прокурора, не допускати дій, висловлювань і поведінки, які можуть зашкодити його репутації та авторитету прокуратури, викликати негативний суспільний резонанс.

Поза службою поводитися коректно і пристойно. При з'ясуванні будь-яких обставин з представниками правоохоронних і контролюючих органів не використовувати свій службовий статус, у тому числі посвідчення прокурора з метою впливу на посадових осіб.

Прокурор має право вільно визначати своє ставлення до релігії, брати участь у діяльності релігійних організацій, які діють на законних підставах і діяльність яких не спрямована на розпалення расової, політичної, національної та релігійної ворожнечі, не допускаючи їхнє втручання у свої службові справи» [60].

До групи загальнотрудових підстав належить, наприклад, порушення правил внутрішнього службового розпорядку, а також до них можна віднести невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків. Такі підстави є релевантними підставам дисциплінарної відповідальності для більшості категорій працівників у трудовому праві.

Отже, проаналізувавши матеріально-правові умови дисциплінарної відповідальності прокурорів прокуратури, відзначимо їх наступні особливості:

1) на відміну від загальних підстав дисциплінарної відповідальності підстави такої відповідальності прокурорів є різнорідними за своєю правовою природою, позаяк вони включають норми і підходи, що визначені трудовим, адміністративним, інформаційним, конституційним правом; 2) вони досить часто дублюються, відсутнє їх чітке розмежування; 3) відсутня дефініція поняття дисциплінарного правопорушення та його складу; 4) характеризуються оціночністю та суб'єктивізмом у визначенні етичних підстав дисциплінарної відповідальності; 5) у структурі підстав та змісту дисциплінарної відповідальності наявний взаємозв'язок між прокурором та державою і суспільством щодо забезпечення охорони публічних цінностей у вигляді доброго урядування, доброчесності, прозорості, транспарентності у діяльності органів державної влади.

15 березня 2023 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення добору та підготовки прокурорів» № 2203-IX.

У частині першій статті 73 наведеного Закону органом, що здійснює дисциплінарне провадження, визначено Кваліфікаційно-дисциплінарну комісію прокурорів, внаслідок чого юридичну особу «Відповідний орган, що здійснює дисциплінарне провадження» перейменовано на «Кваліфікаційно-дисциплінарну комісію прокурорів» (далі – Комісія). Порядок роботи Комісії визначається положенням, прийнятим всеукраїнською конференцією прокурорів 27 квітня 2017 року зі змінами від 21.12.2018 у редакції, прийнятій всеукраїнською конференцією прокурорів 28.08.2021, від 28.02.2023. Повноважний склад наразі діючої Комісії сформовано 20 вересня 2021 року.

Відповідно до частини першої статті 74 Закону України «Про прокуратуру» «до складу Комісії входять одинадцять членів, котрі є громадянами України, мають вищу юридичну освіту та стаж роботи в галузі права не менше десяти років, з яких: 1) п'ять прокурорів призначає всеукраїнська конференція прокурорів; 2) дві особи (вчених) призначає з'їзд представників юридичних вищих навчальних закладів та наукових установ; 3)

одну особу (адвоката) призначає з'їзд адвокатів України; 4) три особи призначає Уповноважений Верховної Ради України з прав людини за погодженням з Комітетом Верховної Ради України з прав людини, до предмета відання якого належить організація та діяльність органів прокуратури» [24].

«У рамках діяльності органів прокуратури та проведення в них службових розслідувань норми трудового права визначають юридичний статус суб'єктів, які вступають у відносини «роботодавець – працівник». Крім того, саме нормами трудового права регламентовано повноваження керівництва в окремих питаннях, пов'язаних із проведенням службових розслідувань. Якщо проаналізувати наказ Офісу Генерального прокурора «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань стосовно прокурорів» від 16.06.2021 № 202, то можна констатувати, що в його положеннях досить ґрунтовно окреслено «порядок призначення службового розслідування, відповідно до якого посадовими особами органів прокуратури, уповноваженими призначати службове розслідування, є Генеральний прокурор, керівники обласних, спеціалізованих на правах обласних прокуратур або особи, які виконують їх обов'язки, заступник Генерального прокурора – керівник Спеціалізованої антикорупційної прокуратури. Крім того, в наказі вказано, що Генеральним прокурором (особою, яка виконує його обов'язки) службове розслідування може призначатися стосовно всіх категорій прокурорів з урахуванням особливостей, передбачених законодавством. Службові розслідування стосовно прокурорів Спеціалізованої антикорупційної прокуратури (крім заступника Генерального прокурора – керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури та його заступників) має право призначати виключно заступник Генерального прокурора – керівник Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, а у разі його відсутності – Генеральний прокурор (особа, яка виконує його обов'язки)» [104]. Окрім того, саме нормами трудового права встановлюється статус прокурора та особливі гарантії його праці, які, зокрема, не можуть порушуватись у межах службового розслідування. Так, згідно зі статтею 16 Закону України «Про прокуратуру» від

14.10.2014 № 1697-VII «прокурорам гарантуються незалежність, яка забезпечується: 1) особливим порядком його призначення на посаду, звільнення з посади, притягнення до дисциплінарної відповідальності; 2) порядком здійснення повноважень, визначеним процесуальним та іншими законами; 3) заборобою незаконного впливу, тиску чи втручання у здійснення повноважень прокурора; 4) установленим законом порядком фінансування та організаційного забезпечення діяльності прокуратури; 5) належним матеріальним, соціальним та пенсійним забезпеченням прокурора; 6) функціонуванням органів прокурорського самоврядування; 7) визначеними законом засобами забезпечення особистої безпеки прокурора, членів його сім'ї, майна, а також іншими засобами правового захисту» [24].

Таким чином, норми трудового права визначають: правовий статус керівників та працівників органів прокуратури як суб'єктів трудових відносин; гарантії трудового статусу працівників прокуратури; основи дисциплінарної відповідальності останніх та повноваження уповноважених суб'єктів щодо питання проведення службових розслідувань. Таким чином, трудові норми націлені виключно на упорядкування відносин праці, а також забезпечення умов, за яких здійснення прокурорами своєї трудової діяльності має найбільш позитивний та результативний рівень. Так, на відміну від норм трудового права, норми адміністративного права регламентують порядок проведення службових розслідувань, особливості юридичного оформлення фактів його призначення та закінчення, адміністративні повноваження службовців прокуратури, що є суб'єктами службового розслідування тощо. Згідно з наказом Офісу Генерального прокурора «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань стосовно прокурорів» від 16.06.2021 № 202 рішення про призначення службового розслідування оформляється наказом, який передбачає утворення комісії з проведення службового розслідування, у ньому також визначаються голова та члени комісії. Крім того, наказі вказуються підстави для призначення службового розслідування, мета і строки його проведення, прізвище, ім'я, по батькові,

посада прокурора, стосовно якого проводиться розслідування, факт, за яким воно проводиться [104]. Таким чином, на підставі результатів проведеного дослідження можемо стверджувати, що правове регулювання службових розслідувань в органах прокуратури України органічно поєднує в собі норми як трудового, так і адміністративного права, які мають власне призначення та роль. Так, норми трудового права упорядковують сам процес трудової діяльності органів прокуратури, а також встановлюють засади дисципліни праці (службової дисципліни), порушення яких тягне за собою притягнення працівника прокуратури до дисциплінарної відповідальності після встановлення його факту в процесі проведення службового розслідування. Водночас внутрішньо-організаційні аспекти службового розслідування, повноваження суб'єктів та його рамки регламентуються нормами адміністративного права, які в цілому мають відношення до державно-службової діяльності працівників органів прокуратури. Фактично дані норми також певним чином регламентують трудовий процес працівників прокуратури, але лише в тій частині, де вони займаються виконанням функцій держави [105, с. 235].

На думку Є.Ю. Подорожного «специфіка правового статусу працівників правоохоронних органів пов'язана з особливостями їх юридичної відповідальності, які можуть розглядатися з урахуванням її позитивного та негативного (ретроспективного) аспектів. Головною особливістю позитивної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів виступає порядок і види заохочень, що обумовлено специфічними завданнями, які виконують такі особи в своїй повсякденній діяльності, пов'язані із значним ризиком для свого життя та здоров'я, як правило, ненормованим робочим днем, підвищеною відповідальністю за прийняття рішень тощо. Ретроспективна юридична відповідальність працівників правоохоронних органів характеризується наступними особливостями: підвищеним характером; порушенням та недотриманням загальноприйнятого принципу персоніфікації юридичної відповідальності особи, що найбільшим чином проявляється та

застосовується до працівників правоохоронних органів, які посідають керівні посади; в деяких випадках визначенням засад її настання на підзаконному нормативно-правовому рівні правового регулювання; притягненням до трудової відповідальності за вчинення адміністративних правопорушень; додатковим притягненням до трудової відповідальності разом із адміністративною чи кримінальною відповідальністю за скоєння відповідних правопорушень (порушення принципу справедливості юридичної відповідальності)» [101, с. 13].

«Об'єктивними критеріями є: вид нормативно-правового акта, сфера реалізації, характер дисциплінарного проступку і його наслідки, перелік стягнень, порядок застосування стягнень, порядок оскарження стягнень. Зроблено висновок, що під спеціальною дисциплінарною відповідальністю слід розуміти можливість застосування до окремих категорій працівників заходів дисциплінарного примусу, визначених відповідними законами, статутами, положеннями про дисципліну праці, у випадку невиконання або неналежного виконання ними трудових та інших обов'язків, обумовлених їх трудовою функцією. Властивості спеціальної дисциплінарної відповідальності й особливості правового регулювання дозволяють визначити підстави для її структурної диференціації. Основною підставою для виокремлення підвидів спеціальної дисциплінарної відповідальності є суб'єктний склад. Окрім специфічного суб'єктного складу, цей різновид дисциплінарної відповідальності потрібно диференціювати за об'єктивними критеріями: рівнем правового регулювання і видом нормативно-правового акту, що регламентує таку відповідальність; сферою її застосування; переліком стягнень; особливим механізмом реалізації» [97, с. 15].

Переходячи до розгляду особливостей матеріальної відповідальності працівників прокуратури у рамках трудових відносин, зазначимо наступне: «Підставою поділу матеріальної відповідальності працівників на загальну і спеціальну є критерій, що складається із комплексу таких ознак: 1) посади працівника, 2) сфери праці, 3) характеристики окремих діянь працівників,

4) процедури визначення розміру завданої шкоди, 5) порядку відшкодування шкоди. Загальна матеріальна відповідальність поширюється на всі категорії працівників, оскільки вони не конкретизуються чинним законодавством про працю України (окрім ст. 133 КЗпП України, що визначає випадки обмеженої матеріальної відповідальності). Особливостями спеціальної матеріальної відповідальності працівників є те, що вона може накладатися лише на окремі категорії працівників (п. 1 ст. 134, ст. 135-1 КЗпП України), за певні діяння (п. 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 ст. 134 КЗпП України), а також у передбачених законодавством випадках (п. 6 ст. 134 КЗпП України)» [97, с. 15].

О.Л. Гайдаренко надано розуміння категорії матеріальної відповідальності працівника як відповідальності за майнову шкоду, заподіяну з його вини підприємству, установі або організації при виконанні ним трудових обов'язків та як обов'язок відшкодовувати шкоду, заподіяну роботодавцю відповідно до встановлених у законодавстві розмірів стягнення шкоди, термінів та порядку такого стягнення [99, с. 18].

«Матеріальна відповідальність сторін трудового договору є самостійним видом юридичної відповідальності. До її характерних ознак можна віднести наступне: відповідальність виникає між сторонами вже існуючих трудових відносин; виникнення двосторонньої матеріальної відповідальності обумовлюється існуванням трудового договору; суб'єктами матеріальної відповідальності є лише сторони трудових правовідносин; матеріальна відповідальність настає при порушенні її суб'єктами своїх обов'язків; і працівник, і роботодавець несуть матеріальну відповідальність за заподіяння шкоди іншій стороні своїми винними діями (бездіяльністю); кожна сторона може відшкодувати збитки добровільно. Відповідальність працівника перед роботодавцем – підвид матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Ця відповідальність здебільшого носить каральний характер, а не захисний, компенсаторно-відновний» [99, с. 35].

Підсумовуючи наведене, зауважимо, що матеріальну відповідальність працівників загалом та працівників прокуратури зокрема доцільно віднести до

окремого виду відповідальності в рамках відповідальності у трудових відносинах. Вона характеризується самостійністю підстав, особливим складом правопорушення, а також особливим характером та порядком негативних наслідків, які настають для порушника як стягнення. Попри те, що Л.О. Гайдаренко слушно виокремлює в структурі матеріальної відповідальності як позитивний, так і негативний аспекти, все ж вважаємо, що недоцільно в зазначеному дослідженні розглядати матеріальну відповідальність так широко. Пропонуємо підходити до розуміння матеріальної відповідальності працівників прокуратури у більш конкретному інструментальному аспекті та розглядати її у якості саме негативної юридичної відповідальності – відповідальності, яка настає за порушення та завдану шкоду. Проте при цьому важливо визнавати, що негативна матеріальна відповідальність працівників прокуратури ґрунтується саме на нормах, що регулюють позитивну матеріальну відповідальність

Єдність правового регулювання матеріальної відповідальності працівників прокуратури полягає у тому, що на неї, з одного боку, поширюються найбільш загальні засади щодо матеріальної відповідальності у трудовому праві, з іншого боку, ці загальні норми Кодексу законів про працю України щодо матеріальної відповідальності працівників поширюються без особливостей на працівників прокуратури, які виконують функції з обслуговування. За такими найбільш загальними засадами «матеріальна відповідальність працівників характеризується своєю внутрішньою диференціацією. За кількістю суб'єктів вона поділяється на індивідуальну і колективну; за порядком визначення розміру відшкодування – на обмежену і повну; за обов'язковістю укладення договору про повну матеріальну відповідальність – на договірну, позадоговірну (законодавчо визначену); за комплексним критерієм (посада працівника, сфера праці, характеристика окремих діянь працівників, процедура визначення розміру завданої шкоди і відшкодування, порядок відшкодування шкоди) – на загальну та спеціальну» [97, с. 11].

«Матеріальна відповідальність працівника – це відповідальність за майнову шкоду, заподіяну з його вини підприємству, установі або організації при виконанні ним трудових обов'язків. Обставинами, які входять до предмета доказування при встановленні порядку стягнення з працівника заподіяної шкоди, є: 1) матеріальне становище працівника та інші обставини, що дозволяють суду знизити розмір збитку, який підлягає стягненню з працівника; 2) причини, що призвели до заподіяння шкоди; 3) розмір середнього місячного заробітку працівника в разі, якщо він не несе повну матеріальну відповідальність; 4) наявність або відсутність обставин, при яких працівник несе повну матеріальну відповідальність перед роботодавцем; 5) проведення перевірки роботодавцем для встановлення розміру заподіяної шкоди та причин його виникнення; 6) наявність або відсутність обставин, що виключають матеріальну відповідальність працівника; 7) причинно-наслідковий зв'язок між протиправними діями працівника і несприятливими наслідками, які настали для роботодавця; 8) вина працівника в заподіянні шкоди; 9) протиправність дій (бездіяльності), рішень працівника, які спричинили заподіяння шкоди; 10) факт заподіяння працівником шкоди у вигляді прямого дійсного збитку і його розмір; 11) факт перебування працівника і роботодавця в трудових правовідносинах; 12) інші обставини, пов'язані з конкретними вимогами і запереченнями сторін спору» [99, с. 18].

Проте саме матеріальна відповідальність працівників прокуратури, зокрема власне прокурорів та державних службовців органів прокуратури, характеризується суттєвою диференціацією правового регулювання. Більше того, на наш погляд, має місце не просто диференціація трудовправового регулювання зазначеного інституту щодо окремої категорії працівників, а неузгодженість термінології з окресленої проблематики у чинному загальному та спеціальному законодавстві.

Так, матеріальна відповідальність працівника – це насамперед правовідносини негативного характеру, які виникають між працівником та роботодавцем і полягають в обов'язку працівника відшкодувати шкоду, що

була ним заподіяна майну роботодавця (підприємству, установі, організації тощо) внаслідок порушення трудових обов'язків (винними протиправними діями).

Проте аналіз положень законів України «Про державну службу» та «Про прокуратуру» свідчить про те, що поняття матеріальної відповідальності у них тлумачаться у дещо іншому аспекті. На наш погляд, найбільш детально та змістовно розкрито поняття матеріальної відповідальності саме у Законі України «Про державну службу», хоча воно досить вдало тлумачиться і в Законі України «Про прокуратуру». У главі 3 «Матеріальна відповідальність державних службовців» Закону України «Про державну службу» закріплено її основи. Визначено, що «матеріальна та моральна шкода, заподіяна фізичним та юридичним особам незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю державних службовців під час здійснення ними своїх повноважень, відшкодовується за рахунок держави. Держава в особі суб'єкта призначення має право зворотної вимоги (регресу) у розмірі та порядку, визначених законом, до: 1) державного службовця, який заподіяв шкоду; 2) посадової особи (осіб), винної (винних) у незаконному звільненні, відстороненні або переведенні державного службовця чи іншого працівника на іншу посаду, щодо відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної державному органу у зв'язку з оплатою часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи.

У разі застосування зворотної вимоги (регресу) державний службовець несе матеріальну відповідальність тільки за шкоду, умисно заподіяну його протиправними діями або бездіяльністю. Державний службовець зобов'язаний відшкодувати державі шкоду, заподіяну внаслідок неналежного виконання ним посадових обов'язків.

Шкодою, заподіяною державним службовцем державі, є також виплачене державою відшкодування шкоди, заподіяної державним службовцем третій особі внаслідок неналежного виконання ним посадових обов'язків. У разі спільного заподіяння шкоди кількома державними службовцями кожен із них несе відповідальність у розмірі, пропорційному ступеню вини» [88].

Схожі положення містяться і в статті 20 Закону України «Про прокуратуру», відповідно до якої «школа, завдана незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю прокурора, відшкодовується державою незалежно від його вини в порядку, визначеному законом. Держава, відшкодувавши шкоду, завдану прокурором, має право зворотної вимоги до нього в розмірі виплаченого відшкодування в разі встановлення в діях прокурора складу кримінального правопорушення за обвинувальним вирокі суду щодо нього, який набрав законної сили» [24].

Таким чином, на наш погляд, матеріальна відповідальність працівників прокуратури (прокурорів та державних службовців) у розумінні спеціального законодавства набуває дещо специфічних рис у порівнянні з матеріальною відповідальністю за загальним трудовим законодавством для загальної категорії працівників, а саме:

1) матеріальна відповідальність прокурорів та державних службовців характеризується не до кінця визначеною правовою природою. позаяк синтезує в собі риси цивільно-правової відповідальності за шкоду, заподіяну органами державної влади, їх посадовими та службовими особами, а також публічно-правової (адміністративної) відповідальності за шкоду, заподіяну незаконними діями (бездіяльністю) та рішеннями, а також трудової відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцеві у рамках трудових відносин;

2) відмінністю матеріальної відповідальності працівників прокуратури є також те, що відшкодовується вона у порядку регресу;

3) відмінність також полягає у наявності складної структури правовідносин, які виникають у рамках такої відповідальності: а) правовідносини «особа, якій завдана шкода – держава» та «держава – працівник прокуратури»; а не «працівник – роботодавець», у яких завдана шкода відшкодовується напяму;

4) відмінністю від матеріальної відповідальності у її загальному розумінні у трудовому законодавстві для працівників прокуратури є те, що вона

полягає у завданні не лише шкоди майну (прямих дійсних збитків), а й завданні моральної шкоди, яка теж повинна бути відшкодована;

5) зазначена відповідальність настає як вид правовідношення між працівником прокуратури та державою., що відрізняється від матеріальної відповідальності у її класичному розумінні, за якою таке правовідношення виникає між працівником та підприємством, установою чи організацією. У даному випадку слід констатувати, що в найбільш загальному розумінні держава (не конкретний орган прокуратури) виступає роботодавцем для працівника прокуратури, тому всі дії та рішення працівника прокуратури, якими завдається шкода фізичним чи юридичним особам, вважається шкодою, що заподіяна державою та відшкодовується нею;

6) матеріальна відповідальність працівника за загальним правилом настає за порушення трудових обов'язків, внаслідок якого була завдана шкода роботодавцю. За спеціальними ж нормами, шкода завдається у зв'язку із вчиненням публічним службовцем (працівником прокуратури) незаконних дій (бездіяльності), прийняттям незаконних рішень. Тому у даному випадку можна говорити про певне ототожнення категорій «порушення трудових обов'язків» та «вчинення незаконних дій посадовою особою». У зазначеному контексті адміністративно-правовий та трудовий аспекти у правовому регулюванні відповідальності публічного службовця взаємодіють, взаємодоповнюють один одного та створюють певну комплексність у регулюванні правовідносин, які характеризуються складною правовою природою та можуть бути віднесені до предмета правового регулювання різних галузей права.

Також, аналізуючи наведене питання, зауважимо, що питання матеріальної відповідальності публічних службовців прокуратури у її загальному розумінні (у разі безпосереднього завдання шкоди майну органу прокуратури) у спеціальному законодавстві не врегульовано. У зв'язку з цим ми вважаємо, що у разі завдання шкоди майну органу прокуратури як роботодавцю на правовідносини, що виникають між публічним службовцем прокуратури та відповідним органом, повинні поширюватися загальні

положення Кодексу законів про працю України про матеріальну відповідальність працівників.

Отже, підсумовуючи сказане, зробимо висновок, що проблематика матеріальної відповідальності публічних службовців органів прокуратури на сьогодні врегульована неоднозначно, внаслідок чого існує певна колізія щодо розуміння ключових понять зазначеної сфери.

Аналізуючи викладений матеріал, можемо дійти висновку, що у структурі матеріальної відповідальності публічних службовців органів прокуратури доцільно виокремити два елементи: загальну матеріальну відповідальність (відповідальність публічного службовця перед органом прокуратури за шкоду майну, яка завдана безпосередньо органу прокуратури у разі порушення своїх трудових обов'язків) та спеціальну публічну матеріальну відповідальність, яка полягає у зобов'язанні публічного службовця у порядку регресу відшкодувати державі ту шкоду, яка була їй заподіяна у результаті здійснення відшкодування майнової та моральної шкоди фізичним та юридичним особам, що була завдана таким публічним службовцем внаслідок прийняття ним незаконних рішень, вчинення незаконних дій (бездіяльності) у процесі виконання ним своїх трудових обов'язків (реалізації державно-владних повноважень).

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

3.1 Напрями удосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке регулює трудові відносини працівників прокуратури України

Сучасні суспільно-політичні реалії в Україні утворюють не надто сприятливі передумови для якісного реформування системи права нашої держави. Розгортання повномасштабної військової агресії проти України з боку російської федерації обумовлює виникнення перед державою та суспільством нових непередбачуваних та складних викликів, на які необхідно реагувати оперативно та невідкладно. Наведені обставини змушують спрямовувати, в тому числі, і засоби права на те, щоб їх подолати, стабілізувати функціонування основних державно-правових та суспільних інститутів у зазначених умовах.

Коли з'являються нові виклики, формуються додаткові орієнтири та засади реформування чинної системи права. Проте, незважаючи на все наведене вище, маємо констатувати значну заслугу державотворців у тому, що відповідні проєвропейськи орієнтовані реформи чинної законодавчої та управлінської системи в Україні не зупинилися, а продовжують систематично запроваджуватися. Отже, основні законодавчі реформи спрямовані насамперед на запровадження загальновизнаних світових та європейських стандартів у сфері забезпечення прав і свобод людини, якісної взаємодії держави та громадянського суспільства, доступу до інформації та її захисту, функціонування публічного управління у контексті перетворення його у якісне врядування. Запровадження таких реформ наразі враховує і нагальні виклики, пов'язані зі збереженням державності та ключових суспільних цінностей в умовах збройного протистояння.

Окресливши такі непрості умови, в яких відбувається удосконалення чинного законодавства в усіх сферах, зауважимо, що сфера трудового законодавства у наведеному контексті також є особливою. Насамперед необхідність реформування не лише ключових підходів у правовому регулюванні усіх інститутів трудового права, а й загалом більшості спеціальних норм існує уже довгий час. Адже чинний Кодекс законів про працю України, який є основним загальним кодифікованим актом законодавства, що регулює трудові відносини усіх працівників, прийнятий ще у 1971 році, коли функціонував зовсім інший державно-управлінський та суспільно-політичний устрій, інші реалії використання найманої праці. З того часу відбулися бурхливі зміни у всіх сферах життя, в тому числі і у сфері реалізації трудових прав громадян. Зокрема декларуються різноманітні заходи, які забезпечують широкий спектр гарантій у сфері охорони праці, реалізуються нестандартні форми зайнятості, постійно запроваджуються різні новели, що в цілому призводить до того, що чинний КЗпП України не спроможний виконувати свою регулятивну та охоронну функції. Він дедалі більше перетворюється на рудиментарний та декларативний акт, який за своєю сутністю не відповідає реаліям тих суспільних відносин, задля регулювання яких він створений.

Нагальність реформування трудового законодавства визнається у всіх науково-теоретичних дискусіях представників доктрини трудового права. Проте проєкт нового Трудового кодексу і досі залишається не прийнятим, до кінця не розробленим та не узгодженим.

Доцільно все ж таки зауважити, що існує і проблематика правового регулювання спеціальних законодавчих актів, якими передбачається диференціація у сфері правового регулювання трудових відносин окремих категорій працівників та в окремих сферах. Поряд із тенденцією до розвитку комплексних галузей права бурхливо розвиваються норми щодо правового регулювання трудових відносин, наприклад, публічних службовців (сюди ж відносяться і працівники прокуратури), працівників ІТ-сфери, будівництва, інших галузей та сфер, які потребують особливих підходів до правового

регулювання як правового статусу працівників, так і в цілому укладення трудового договору, його істотних умов, режимів робочого часу, часу відпочинку, гарантій у сфері охорони праці тощо. У наведеному контексті чинне трудове законодавство також не спроможне відповідати наявним реаліям, адже в ньому не забезпечені засоби для імплементації засобів та способів правового регулювання праці особливих категорій працівників з правових режимів інших галузей права (наприклад, адміністративного, інформаційного, цивільного, будівельного та інших).

Сьогодні наявні численні дослідження у науці трудового права щодо напрямів удосконалення трудового законодавства, в тому числі та насамперед шляхом врахування загальноновизнаних міжнародних стандартів. А також наявні у великій кількості праці щодо поглиблення та удосконалення підходів до застосування принципів єдності та диференціації у правовому регулюванні трудових відносин різних категорій працівників, у тому числі і публічних службовців. Над розкриттям наведених науково-теоретичних проблем працювали, зокрема, наступні вчені: І.С. Біліченко [106], Л.Г. Богуш [107], А.К. Бойко [108], В.І. Бондар [109, 110], В.Я. Бурак [111], С.Я. Вавженчук [112], Н.М. Вапнярчук [113], Л.Ю. Величко [114], О.В. Венгуренко [115], А.В. Вишновецький [116], Д.С. Волик [117], О.А. Волосенко [118], К.Г. Гарбузюк [119], Н.Д. Гетьманцева [120], В.К. Гіжевський [121], І.П. Греков [122], М.М. Грекова [123], Ю.І. Гришина [124], І.О. Гуменюк [125], Д.С. Девізорів [126], Н. П. Долгіх [127], Л.В. Єрофеєнко [128], О. А. Золотарьова [129], М.І. Іншин [130], М.М. Клемпарський [131, 132], О.О. Коваленко [133], Т.О. Коломоєць [134], Т.А. Коляда [135], А.Ю. Коротких [136], О.Є. Костюченко [137], Л.В. Котова [138], Л.В. Кулачок-Тітова [139], О.Л. Кучма [140], Г.І. Маді [141], О.В. Маслова [142], О.С. Матвієнко [143], К.Ю. Мельник [144], К.В. Мельник [145], Л.В. Могілевський [146], Н.В. Новіченко [147], О.Л. Омельченко [148], Н.Г. Орлова [149], О.Т. Панасюк [150], М.В. Панченко [151], А.О. Петрова [152], О.С. Погорєлова [153], Г.А. Рогальова [154], В.І. Русавська [155], Я.В. Сімутіна [156], А.М. Слюсар

[157], **Ю.Тулупова** [158], Н.А. Циганчук [159], О.В. Шапка [160], Н.Л. Шевченко [161], Г.А. Шпиталенко [162], І.В. Шульженко [163], Р.С. Южека [164], О.М. Ярошенко [165] та інші.

Таким чином, у сфері реформування трудового законодавства наявні численні концептуальні проблеми, які служать підґрунтям виникнення численних проблем і в трансформації норм, що передбачають диференціацію трудовправового регулювання. Насамперед у зазначеній сфері відсутній базовий консолідований та систематизований нормативно-правовий акт, який би враховував усі виклики та реалії сьогочасної організації праці та закріплював основу для подальшого розвитку спеціального правового регулювання.

Отже, враховуючи усе наведене вище, зауважимо, що проблематика удосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке регулює трудові відносини працівників прокуратури України, зазнає впливу указаних вище тенденцій. Розглядаючи напрями реформування законодавства у згаданій сфері, маємо враховувати загальні проблеми та шляхи їх подолання, які наявні в цілому у сфері трудового права. Водночас зауважуємо, що, проводячи власне дослідження специфіки правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури України, ми відзначили незначну кількість напрацювань, які б комплексно охоплювали зазначене питання. Здебільшого у правовій доктрині питання реформування правовідносин щодо реалізації права на працю працівників прокуратури розкривається окремо за двома напрямками:

1) напрям, у якому розглядається реформування адміністративно-правових засад діяльності прокуратури як державного органу. У цьому напрямі окремо увага приділяється саме адміністративно-правовому статусу працівників прокуратури, їхнім правам, зокрема і у процесі реалізації своїх повноважень щодо виконання функцій та завдань держави. У зазначеному аспекті можна прослідкувати бачення науковців щодо особливих вимог до режимів робочого часу, кваліфікаційних вимог, дисциплінарної відповідальності тощо працівників прокуратури, щоправда у контексті адміністративно-правового регулювання та забезпечення публічного інтересу

щодо здійснення належного публічного управління, забезпечення прозорості та відкритості, ефективного виконання державним органом своїх функцій;

2) напрям реформування загальних засад трудового законодавства, підходів до диференціації трудових відносин окремих категорій працівників. У цьому напрямі окреслюються загальні підходи науковців щодо розвитку саме трудового законодавства у найбільш загальному його аспекті.

Зважаючи на наведене, зауважимо, що для якісного формування бачення стосовно напрямів подальшого удосконалення правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури України необхідно розглянути наведені вище напрями, синтезувати їх основні тези та розробити власне авторське розуміння головних тенденцій подальшого реформування правового регулювання у досліджуваній сфері як комплексного правового інституту, враховуючи обидва напрями.

Відтак розглянемо основні пропозиції вчених у напрямі реформування загальних засад трудового законодавства. Як зазначає М.О. Куценко, «удосконалення законодавства про працю має відбуватися із урахуванням міжнародного досвіду та міжнародних стандартів» [166, с. 112].

Водночас вчена наголошує, що «на сьогодні особливо актуальним видається розроблення та прийняття нового кодифікованого акта, котрий би забезпечив правове регулювання трудових відносин у сучасному ключі. Серед основних нововведень, запропонованих проектом Трудового кодексу, є:

1. Обов'язковість укладення трудового договору виключно у письмовій формі, що прийшло на зміну законодавчим положенням сьогодення, що встановлюють можливість укладення трудового договору як в усній, так і в письмовій формі.
2. Проектом Трудового кодексу розширено підстави, за яких працівник може бути звільнений за ініціативи роботодавця. Серед останніх, зокрема виокремлюється розголошення службової таємниці, грубе порушення правил техніки безпеки, недостатня кваліфікація.
3. Трудовий тиждень не перевищуватиме 40 робочих годин, а при шкідливих умовах виробництва – 36 годин.
4. Вперше відбувається правова регламентація поняття дистанційної

(надомної) роботи. 5. Щорічна відпустка збільшиться з 24 до 28 днів. Обідня перерва теж буде регламентована – не менше 30 хвилин, але не більше двох годин. У новому проекті прописано, що працівник має право на короткі перерви протягом дня. 6. Ширші гарантії рівності прав жінок та чоловіків у контексті реалізації ними трудових прав» [166, с. 113].

Підтримуємо згадані пропозиції, адже, на наш погляд, М.О. Куценко окреслила найбільш актуальні напрями удосконалення загального трудового законодавства. Першочерговим напрямом, на наш погляд, є саме прийняття нового кодифікованого нормативно-правового акта у сфері регулювання трудових відносин, яким буде закріплено сучасні та відповідні загальновизнаним стандартам у сфері праці норми та правові інститути. Поряд з тим бачимо, що вченою наголошено на окремих спеціальних нормах, які необхідно запровадити новим нормативно-правовим актом. Зокрема, акцент робиться на перегляді форм зайнятості та режимів робочого часу. Дійсно, в умовах збройного протистояння з російською федерацією, а також раніше існуючих викликів для правового регулювання, обумовлених пандемією гострої респіраторної хвороби Covid-19, гостро постає питання реформування форм зайнятості та режимів робочого часу, які б максимально враховували потреби як роботодавців, так і працівників, оптимізували наявні виробничі ресурси, надавали додаткові можливості щодо залучення до виконання окремих видів трудової функції без перебування на робочому місці, запровадження для окремих категорій працівників можливості дистанційної роботи, гнучкого графіка роботи, інших нестандартних форм зайнятості. При цьому все ж важливо законодавчо забезпечити дотримання і правових гарантій у сфері трудових відносин нарівні з тими працівниками, які працюють за стандартними графіками та режимами.

З цього приводу наявне більш глибоке дослідження, запропоноване Я.В. Свічкарьовою. Вона розглядала так звану «роботу за викликом», яка є поширеною у багатьох зарубіжних країнах. На думку вченої, така робота являє собою «особливий режим робочого часу, відповідно до якого роботодавець

отримує право в разі необхідності періодично залучати працівника до виконання роботи по обумовленій трудовій функції», тобто такий режим робочого часу не передбачає фіксованої кількості робочих годин на день чи робочих днів на тиждень. Вона зауважила, що «на сьогодні, в умовах економічної нестабільності, зростання рівня безробіття впровадження в чинне законодавство трудових договорів з нульовим робочим часом може викликати дестабілізацію зайнятості та зниження соціальних гарантій для працівників. У сучасних умовах договір про роботу за викликом може бути привабливим лише для осіб, яких влаштовує працювати нестабільно (наприклад, студентів, пенсіонерів, домогосподарок) або тих, хто шукає додаткове джерело заробітку. Тому розробникам нормативно-правових актів, які регулюватимуть відносини, що виникають при нестандартних формах зайнятості, доцільніше було б звернути увагу саме на договір «мінімум – максимум», який є оптимальнішою формою для регулювання роботи за викликом. У такому договорі встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, які зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику. За таким договором роботодавець отримує право у разі необхідності залучати працівника до роботи за попередньо обумовленою трудовою функцією, при цьому працівник не має права відмовитися від виконання роботи. Цей договір має односторонній зобов'язуючий характер, на відміну від «класичного» трудового договору, згідно з яким у роботодавця існує обов'язок надати роботу, а у працівника – стати до роботи» [167, с. 7].

Л.Д. Менів та Л.І. Горпинич звертають увагу на найбільш загальні засади реформування трудового законодавства. Зокрема вони зауважують, що «перед сучасною наукою трудового права України стоїть важливе завдання з розробки та створення такого механізму правового регулювання трудових відносин, який би забезпечив надійну гарантію реалізації конституційного права на працю. Засадами реформування законодавства в Україні є зміщення центру уваги правового забезпечення трудових відносин із законодавчого рівня на рівень

договірному регулюванню, зокрема колективно-договірному, з максимальним використанням механізмів соціального партнерства, які передбачають залучення роботодавців та профспілок. При цьому вищенаведене не повинно позначатися на рівні гарантій трудових прав, які й надалі мають визначатись державою та не можуть призводити до послаблення правової захищеності працівників. Встановлення сучасних гарантій забезпечення права на працю і вирішення проблем реалізації соціального партнерства в умовах кризи, невдач щодо прийняття Трудового кодексу, вдосконалення системи органів представництва трудового колективу, забезпечення дотримання вимог стосовно сучасних видів робочого часу і часу відпочинку, розв'язання трудових спорів і відповідальності за порушення трудових прав, зміни системи святкових і неробочих днів – це те що потребує покращення, вдосконалення, введення в трудове право» [168, с. 43].

А.В. Плєскул та К.І. Кольчик, аналізуючи стан імплементації загальновизнаних міжнародних стандартів у сфері правового регулювання трудових відносин у законодавство України, зазначають, що «сучасне трудове законодавство в Україні не в повній мірі здійснює регулювання правового характеру між суб'єктами трудового права. Цей момент можна назвати однією з актуальних проблем трудового права нашої держави. Одним із шляхів вирішення проблеми, яка виникла, є спрямування положень нормативних актів на захист саме працівників у сфері охорони здоров'я та безпеки виробництва, також згідно з нормами європейського права необхідно передбачити регулювання цілої низки нових правовідносин між роботодавцем і робітником, що в подальшому надасть змогу створити досконалий галузевий механізм захисту трудових прав та інтересів працівників у рамках трудового договору. Важливе місце у формуванні досконалого трудового законодавства в Україні посідає проблема вдосконалення норм, які спрямовані на регулювання договірних відносин шляхом укладання трудового договору. Отже, українська система регулювання правового характеру трудового законодавства потребує перебудови вітчизняних норм у сфері трудового договору» [169, с. 35].

Таким чином, підсумовуючи наведене, зробимо висновок, що у сфері реформування трудового законодавства у цілому простежуються окремі найбільш визначальні тенденції та напрями. Насамперед головна увага зосереджується на якісно новому врегулюванні нестандартних форм зайнятості, передбаченні можливості дистанційної (надомної) роботи, а також максимальній децентралізації такого правового регулювання, перенесенні суттєвої ролі у визначенні та наданні окремих гарантій у сфері трудових відносин на рівень колективного трудового регулювання, що передбачає використання механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців та профспілок. Водночас одним із мейнстримів реформування трудового законодавства є посилення організаційно-правових, соціальних та інших гарантій працівникам у сфері охорони праці, забезпечення функціонування механізму ефективного державного нагляду за дотриманням законодавства про охорону праці, створення її належних та безпечних умов. Крім того, у напрямі посилення трудових гарантій для працівників пропонується удосконалити законодавство саме у сфері правового регулювання інституту укладення та розірвання трудового договору, а також щодо визначення сутності та правової природи трудового договору, удосконалення правового регулювання його форми, правових ознак, обов'язковості укладення тощо.

Також паралельно із науковими дискусіями та розробками щодо напрямів реформування трудового законодавства тривають роботи, спрямовані на розробку та прийняття проєкту Трудового кодексу, який би врахував не лише основні напрацювання науково-теоретичної доктрини у цій сфері, а й забезпечив імплементацію основних вимог Європейської соціальної хартії (переглянутої) й інших міжнародно-правових актів: Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій Міжнародної організації праці (№№ 29, 81, 87, 95, 98, 100, 111, 105, 129, 131, 132, 140, 144, 154, 155, 156, 158 інші) і відповідних її рекомендацій, а також актів Європейського Союзу.

Аналізуючи останню редакцію проєкту Трудового кодексу, зауважимо, що, на наш погляд, він потребує суттєвого доопрацювання, оскільки у ньому не вирішується більшість проблем та не заповнюються наявні прогалини у правовому регулюванні трудових відносин. Із позитивних та певною мірою прогресивних ознак проєкту Трудового кодексу доцільно відзначити закріплення дефініцій окремих ключових категорій, насамперед таких, як «трудоий договір», «робочий час», «працівник», «трудоі відносини», «дистанційна робота», а також визначення їхніх істотних правових ознак. Певною мірою важливими є положення про те, що нормотворці трудоі відносини пропонують визначати наступним чином: «Відносини, відповідно до яких працівник виконує певну роботу в інтересах роботодавця незалежно від форми домовленості про це, за наявності трьох і більше ознак: 1) особисте виконання працівником трудової функції (роботи за посадою відповідно до штатного розкладу, професії, спеціальності із вказівкою на кваліфікацію; конкретний вид роботи, що доручається працівникові) за вказівкою та під контролем роботодавця; 2) робота виконується за визначеним роботодавцем графіком або правилами внутрішнього трудового розпорядку; 3) робота виконується на визначеному або погодженому з роботодавцем робочому місці; 4) працівник виконує роботи подібні до роботи, що виконується штатними працівниками роботодавця; 5) організація умов праці, зокрема надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини), забезпечується роботодавцем; 6) тривалість робочого часу та часу відпочинку встановлюється роботодавцем; 7) періодично (два і більше разів на місяць) працівникові надається винагорода за роботу, виконувану в інтересах роботодавця; 8) винагорода за виконану роботу є єдиним джерелом доходу працівника або становить 75 і більше відсотків його доходу протягом шести календарних місяців сумарно на рік. Укладення цивільно-правових договорів, що фактично регулюють трудоі відносини між працівником і роботодавцем, не допускається» [170].

Крім того, у проєкті Трудового кодексу, на наш погляд, позитивним є те, що у ньому здійснено значний крок у напрямку якісного поглиблення диференціації правового регулювання трудових відносин та спробу систематизувати і консолідувати правові засади щодо врегулювання особливостей праці різних категорій працівників, зокрема державних службовців, працівників на виборних посадах тощо. Наприклад, кореспондують проблематиці нашого дослідження спроби законотворця закріпити безпосередньо у досліджуваному законопроєкті норми щодо особливостей змісту і процедури укладення трудового договору при заміщенні посади за результатами конкурсу та виданні акта призначення на посаду. Важливими видаються й норми стосовно того, що «у випадках, передбачених законодавством, установчими документами або локальними нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду.

Призначення на посаду здійснюється органами чи посадовими особами, яким надано такі повноваження, у випадках, передбачених законодавством. З особою, призначеною на посаду, укладається трудовий договір у строки, визначені законодавством або актом про призначення на посаду. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного робочого дня після прийняття акта про призначення особи на посаду.

Відмова особи, призначеної на посаду, від укладення трудового договору протягом тижня після закінчення встановленого строку дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу» [170].

Позитивним та прогресивним є й те, що значне місце у законопроєкті посідають положення щодо створення механізму захисту від дискримінації у будь-яких її проявах у сфері трудових правовідносин. Суттєве значення мають норми та інститут забезпечення рівноправності у сфері реалізації права на працю та професійну (службову) кар'єру щодо чоловіків і жінок з сімейними обов'язками, вагітних жінок, жінок, які виховують малолітню дитину, тобто

забезпечення гендерної рівності, а також у цілому сприяння материнству, батьківству.

Проте загалом проєкт Трудового кодексу, з нашої точки зору, відзначається недостатньою фундаментальністю, адже досить багато інститутів трудового права, які необхідно врегулювати на сьогодні, так і не врегульовані у зазначеному законопроєкті. Наприклад, у ньому бракує норм щодо різних форм зайнятості, врегулювання фактично наявних сьогодні форм зайнятості за формами аутсорсингу, аутстафінгу, правових гарантій для працівників у наведених формах зайнятості. У проєкті поверхово закріплені окремі важливі ідеї та засади щодо диференціації правового регулювання трудових відносин різних категорій працівників, тому вони не є системними, не передбачають усього можливого спектру та видів таких категорій, а також основних засад правового регулювання трудових відносин в окремих спеціальних сферах реалізації права на працю (наприклад, працівників будівництва, транспорту, селянського господарства тощо). Відсутність юридичної визначеності та системності також простежується і у главах, що присвячені правовому регулюванню охорони праці та державного нагляду за дотриманням трудового законодавства, відсутні чіткі повноваження та процедури забезпечення охорони праці і державного нагляду, також бракує чіткості у напрямі правового регулювання соціального діалогу та партнерства. Отже, проєкт Трудового кодексу, на наш погляд, у наявній редакції наразі потребує суттєвого доопрацювання. За змістом та структурою він, на наше переконання, може розглядатися як декларація окремих важливих правових інститутів, які необхідно в подальшому закріпити у новому Кодексі, тобто він не може трактуватися як дійсний та комплексний нормативно-правовий акт, який якісно та ефективно регулюватиме трудові відносини.

Водночас, окресливши окремі тенденції та напрями реформування трудового законодавства в цілому, звернемося до тих особливостей та керівних засад, на основі яких відбувається удосконалення законодавства у сфері діяльності прокуратури.

О. В. Баганець вважає, що в процесі реформування органів прокуратури насамперед доцільно звертати увагу на «документи Ради Європи, зокрема на групу укладених між Україною та Радою Європи міжнародно-правових актів щодо реформування органів прокуратури, які дали можливість привести національне законодавство про діяльність прокуратури у відповідність із вимог ЄС, як одного із напрямів та рамок реформи прокуратури. Вчена, проаналізувавши новели нормативно-правових актів, визначила, що реформування органів прокуратури України відбувається за такими базовими напрямами: 1) інституційним – розроблено порядок добору на посаду прокурора, нові умови щодо призначення; створена нова система місцевих прокуратур, чітко визначений їх штат тощо; 2) компетентнісним – скасовано прокурорський нагляд за додержанням і застосуванням законів тощо; 3) змістовим – запроваджено органи прокурорського самоврядування; введено чітку процедуру притягнення прокурорів до дисциплінарної відповідальності тощо; 4) матеріальним – урегульовано ряд питань щодо фінансового, пенсійного, соціального забезпечення працівників прокуратури тощо» [171, с. 43].

Л.В. Омельчук та О.О. Колосов зауважують, що «існує необхідність: відновлення діяльності природоохоронних прокуратур, враховуючи екологічну ситуацію в Україні; створення транспортних прокуратур, враховуючи географічне розташування України та наявність достатньо великої кількості транспортних вузлів; створення фінансової/фіскальної прокуратури, що повинна стати незалежним відокремленим органом, який матиме чітко окреслене коло компетенцій за моделлю функціонування САП; виключення із Закону України «Про прокуратуру» положення, що обумовлює організаційну та процесуальну залежність САП від Генеральної прокуратури України» [172, с. 244].

Якщо аналізувати загальні напрями реформування органів прокуратури саме в контексті його впливу на трудові відносини працівників прокуратури, то можна стверджувати, що насамперед нормотворчі та державотворчі в цілому

воліють забезпечити удосконалення прокурорської професії, підвищивши вимоги до професійної компетентності прокурорських працівників, посиливши їх спеціалізацію. Крім того, у наведеному контексті реформування законодавства пропонується спрямувати на забезпечення права прокурорських працівників на захист своїх професійних прав шляхом добровільного об'єднання (прокурорське самоврядування). Також у наведеному аспекті відбувається підвищення вимог та, як наслідок, посилення диференціації у правовому регулюванні вимог до кваліфікації, професійних характеристик працівників прокуратури, зокрема і вимог, яких повинні дотримуватись прокурори у своїй діяльності. У зв'язку з таким посиленням диференціації виникають відповідні кореспондуючі тенденції до підвищення рівня оплати праці, правових та соціальних гарантій прокурорським працівникам.

Окремо більш спеціальні дослідження стосуються проблематики реформування притягнення прокурорів до дисциплінарної відповідальності. Науковці пропонують забезпечити більшу прозорість та юридичну визначеність процедури розгляду заяв про вчинення дисциплінарного провадження прокурором, а також більш репрезентативний склад органу, що здійснює дисциплінарне провадження. Водночас доволі ключові тези щодо удосконалення правового регулювання притягнення працівників прокуратури до відповідальності висвітлені в аналізі діяльності відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження щодо прокурорів (з листопада 2021 року по грудень 2023 року), який виданий управлінням організаційного забезпечення діяльності (секретаріатом) Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів Департаменту кадрової роботи та державної служби Офісу Генерального прокурора у січні 2024 року.

У вищезазначеному документі, зокрема, вказано, «що Групою держав Ради Європи проти корупції (GRECO) за результатами четвертого раунду оцінювання рекомендовано внести зміни до положень щодо формування складу КДКП для забезпечення того, щоб більшість місць займали прокурори, обрані своїми колегами» (рекомендація XXIII). Наведену рекомендацію GRECO

обґрунтувала тим, що чинне законодавство не забезпечує прокурорам більшості серед членів указаної комісії. «Це відрізняє ситуацію в Україні практично від усіх держав GRECO, які сформували аналогічні органи». На думку GRECO, «забезпечення того, що більшість прокурорів в органах прокурорського самоврядування обиратимуться своїми колегами, є відповідним заходом, який допоможе їм повною мірою відстоювати свою легітимність та надійність, а також зміцнювати свою роль як гаранта незалежності та автономності прокурорів». Досвід формування першого та другого складів відповідного органу (КДКП) свідчить про те, що серед її членів переважають саме прокурори або колишні прокурори. Збалансовує роботу органу та сприяє паритету між прокурорами та іншими його членами наявність ключових організаційних повноважень у голови відповідного органу, який обирається виключно із числа прокурорів [173].

«Переважна більшість дисциплінарних скарг стосуються імовірного невиконання чи неналежного виконання прокурорами службових обов'язків та порушення правил прокурорської етики. Як правило, в дисциплінарних скаргах вказується одразу декілька підстав для притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності. Зокрема порушення правил прокурорської етики скаргники нерідко поєднують з доводами про невиконання або неналежне виконання прокурорами службових обов'язків» [173].

«Найпоширенішою підставою для прийняття рішень про відмову у відкритті дисциплінарного провадження є відсутність у дисциплінарних скаргах конкретних відомостей про наявність ознак дисциплінарного проступку прокурора (пункт 1 частини другої статті 46 Закону України «Про прокуратуру»)» [173].

«Закон України «Про прокуратуру» не містить достатнього понятійного апарату та деяких елементів механізму дисциплінарної відповідальності прокурора, важливих для правозастосування, а саме: 1) відсутнє визначення поняття «дисциплінарний проступок прокурора»; 2) відсутня норма, яка б визначала, який дисциплінарний проступок прокурора слід вважати

триваючим; 3) деякі формулювання дисциплінарних проступків, які стосуються поведінки прокурора і дотримання ним правил прокурорської етики, є недостатньо чіткими; 4) підстави дисциплінарної відповідальності (види дисциплінарного проступку) потребують оптимізації; 5) відсутній механізм запобігання зловживанню правом на подання дисциплінарної скарги» [173].

«Щодо недостатньої чіткості формулювань дисциплінарних проступків, які стосуються поведінки прокурора і дотримання ним правил прокурорської етики, у рекомендації XXIX GRECO наголосила на необхідності надання більш чітких формулювань дисциплінарних проступків, які стосуються поведінки прокурорів і дотримання ними етичних норм. Група експертів GRECO висловила занепокоєність, що «перелік конкретних дисциплінарних проступків містить певні доволі нечіткі категорії, зокрема «вчинення дій, що порочать звання прокурора (...)» і «систематичне або одноразове грубе порушення правил прокурорської етики». Подібні терміни видаються недостатніми для забезпечення ефективного виконання норм, правової визначеності та попередження можливих зловживань дисциплінарними провадженнями» [173].

«У серпні-вересні 2022 року КДКП підготовлено концептуальну ідею щодо внесення змін до Закону України «Про прокуратуру», якою пропонується надати визначення понять «вчинення дій, що порочать звання прокурора (...)» і «грубе порушення правил прокурорської етики».

«Щодо відсутності механізму запобігання зловживанню правом на подання дисциплінарної скарги, закони України, які регулюють питання дисциплінарної відповідальності у суміжних правничих професіях (судді, адвокати), закріплюють вимогу про недопущення зловживання правом на звернення до органу, уповноваженого здійснювати дисциплінарне провадження, у тому числі ініціювати питання відповідальності без достатніх підстав, як засобу тиску у зв'язку зі здійсненням професійної діяльності (частина четверта статті 107 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та частина друга статті 36 Закону України «Про прокуратуру»). Більше того, Закон України «Про судоустрій і статус суддів» передбачає, що за подання

адвокатом завідомо безпідставної дисциплінарної скарги він може бути притягнений до дисциплінарної відповідальності згідно із законом (частина п'ята статті 107). Проте Закон України «Про прокуратуру» не передбачає подібного запобіжника. У зв'язку з цим у КДКП немає інструмента для припинення зловживання на звернення з дисциплінарною скаргою, хоча в практиці її роботи є випадки звернення одних і тих же осіб з непоодинокими дисциплінарними скаргами» [173].

Також відсутній «перелік видів дисциплінарного проступку, вчинення яких тягне за собою застосування такого виду дисциплінарного стягнення, як звільнення з посади в органах прокуратури. Відсутній перелік обставин, що пом'якшують або обтяжують дисциплінарну відповідальність».

Таким чином, на наш погляд, законодавство, яке регулює трудові відносини працівників прокуратури, характеризується наявністю численних проблем та недосконалостей, у зв'язку з чим його слід доопрацювати. Водночас доцільно наголосити, що категорія «законодавство, яке регулює трудові відносини працівників прокуратури» є доволі абстрактною, позаяк у ній відсутня належно вибудована структура, та неоднорідною за змістом. Саме тому формулювання чітких напрямів удосконалення зазначеного законодавства є складною теоретичною задачею. Враховуючи зазначене, доцільно зауважити, що законодавство, яке регулює трудові правовідносини працівників прокуратури, варто удосконалювати на загальному рівні (у контексті більш загального процесу удосконалення чинного трудового законодавства в цілому), а також на спеціальному рівні, удосконалюючи ті правові положення та вимоги, які характеризують диференціацію правового регулювання трудових відносин щодо окремих категорій працівників-публічних службовців, зокрема, у тісному взаємозв'язку з нормами адміністративного права та спрямованістю реформ у сфері державного управління.

На рівні спеціального законодавства необхідно прийняти: Закон України «Про робочий час та час відпочинку публічних службовців», в якому визначити особливості робочого часу та часу відпочинку різних категорій осіб, які є

працівниками прокуратури, закріпивши також і можливість дистанційної роботи, роботи за гнучким графіком, інші варіанти та форми організації праці, додаткові гарантії у сфері надання часу відпочинку; закони України «Про професійне самоврядування працівників прокуратури» і «Про професійне навчання та підвищення кваліфікації працівників прокуратури».

3.2 Зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури та шляхи його запровадження в Україні

На шляху до побудови ефективного механізму нормативно-правового забезпечення різних сфер суспільного життя, державного управління, а також загалом до удосконалення національної правової системи Україна постійно використовує провідні та якісні зарубіжні практики. Представники наукової доктрини та державотворці, які займаються практичним втіленням ідей реформування, постійно здійснюють діяльність, спрямовану на вивчення прогресивних практик зарубіжного досвіду у відповідній сфері, дослідження міжнародних стандартів, що є загальновизнаними та виробленими у певному напрямі. Водночас у ході проведення будь-яких політико-правових реформ важливою є і здатність при запровадженні нового враховувати національні правові традиції, правову свідомість, загальну спроможність суспільства та певного виду правових відносин акцептувати новації та розвинути їх у такому напрямі, який передбачається.

Не є винятком і сфера правового регулювання трудових відносин, реформування якої триває уже досить довгий час, проте все ніяк не отримає свого системного і конструктивного розвитку. Різні науково-теоретичні ідеї та погляди щодо покращення законодавства у визначеній сфері є хаотичними, суперечливими, вони несистемно охоплюють досліджувану сферу правового регулювання. Проте, на наш погляд, щороку дедалі більше зростає потреба у системному та докорінному перегляді наявних ідей і засад правового

регулювання трудових відносин. У наведеному контексті зауважимо, що з плином часу поглиблюється та розширюється потреба у диференціації правового регулювання трудових відносин. Зростає актуальність потреби у систематизації видів і підстав диференціації, її напрямів і сфер задля того, щоб трудове законодавство не перетворювалося на хаотичну сукупність різних винятків та категорій працівників, реалізація права на працю яких регулюється за категорично різними принципами. Водночас наразі постає проблематика чіткого окреслення сфери правового регулювання трудового права та відокремлення тих видів правовідносин, які регулюються трудовим правом та виключно складають його правовий інститут, та тих видів правовідносин, які віднесені до інститутів адміністративного, цивільного, конституційного та інших галузей права, адже у зв'язку з бурхливим розвитком законодавства та суспільних відносин межі починають ставати нечіткими.

Враховуючи наведене, зауважимо, що реформування прокуратури в Україні є одним із його нагальних напрямів, який складається з багатьох аспектів: реформування конституційно-правових, адміністративно-правових, фінансово-правових та інших засад. Це системна та комплексна реформа, що передбачає побудову якісно нового правового інституту, який буде забезпечувати реалізацію важливих функцій держави у правоохоронній сфері. Проте надзвичайно мало уваги приділено аспекту реформування особливостей реалізації права на працю працівниками прокуратури. З огляду на це важливим буде розкрити зарубіжний досвід у наведеній сфері.

Наявність різних рівнів реформування прокуратури (конституційного, законодавчого та підзаконного) свідчить про невиправдане затягування цього процесу. Влучно зазначає з цього приводу Л.Д. Удалова: «Серйозною перешкодою на шляху адаптації національної правової системи та законодавства України до європейських стандартів є відсутність цілісного законодавчого поля. Як наслідок, існуюча законодавча база є певною мірою суперечливою, нестабільною та незрозумілою. Ускладнює формування дієвої правової системи також відсутність ефективного механізму імплементації

нормативно-правових актів» [174, с. 298]. У цьому контексті варто погодитись із Ю.Є. Полянським, який справедливо стверджує, що «...цій роботі не вистачає системності й злагодженості через відсутність консенсусу з приводу характеру й обсягу реформування прокуратури» [175, с. 16]. Для проведення повноцінної реформи прокуратури вважаємо за необхідне підтримати позицію Ю.С. Шемшученка, який наголошує на «необхідності системних заходів, спрямованих на підвищення ефективності прокурорської діяльності, розумної концепції розвитку прокуратури з урахуванням як національного, так і європейського досвіду» [176, с. 317; 177, с. 317].

Розкриваючи зарубіжний досвід регулювання трудових відносин працівників прокуратури, насамперед звернемо увагу на те, що значною мірою їх трудовий статус обумовлюється особливостями конституційно-правовим статусом прокуратури як органу та її місця в системі державних органів. Також зміст трудового статусу працівників прокуратури в зарубіжних країнах залежить від адміністративно-правових засад організації діяльності прокуратури.

Результати аналізу досвіду організації прокуратури зарубіжних країн (подібних інститутів) свідчать, що «питання щодо місця прокуратури в механізмові держави вирішено неоднозначно. Наприклад, шляхом віднесення прокуратури до судової гілки влади пішли не тільки такі демократичні європейські країни, як Бельгія, Іспанія, Італія, Нідерланди, Греція, Португалія, Франція, Фінляндія, але й більшість постсоціалістичних країн, зокрема Азербайджан, Вірменія, Грузія, Латвія, Литва, Болгарія, Румунія, а також Індонезія та Колумбія. У Швейцарії, наприклад, кантональна організація держави і кожен кантон обирає для себе найбільш прийнятний шлях вирішення цього питання. У деяких кантонах прокуратура є частиною виконавчої гілки влади, тому прокурори призначаються урядом, в інших кантонах вони обираються парламентом і мають такий самий статус, як і судді, в інших частинах вони призначаються навіть народом. У низці держав прокуратура підпорядковується міністрові юстиції (Австрія, Бельгія, Данія, Франція,

Німеччина, Ізраїль, Нідерланди, Польща, Сирія, США, Франція, Естонія, Японія). В Італії, Румунії прокуратура займає проміжне становище між виконавчою та судовою владою [178, с. 114]. Прокуратура Республіки Польща відповідно до Закону про прокуратуру 2016 року – це незалежний орган державної влади, основними завданнями якого є забезпечення верховенства закону і судового переслідування злочинів, проте має місце поєднання посади Міністра юстиції та Генерального прокурора, що, як зазначається у науковій літературі, видається досить дискусійним» [179, с. 45].

Аналізуючи наведене, зауважимо, що у ході проведення нашого дослідження нами неодноразово простежувалася тенденція, відповідно до якої окремі вчені вважали за потрібне при конструюванні трудовправового статусу працівників прокуратури забезпечити перейняття окремих засад правового статусу суддів. Наприклад, при удосконаленні організаційно-правових засад прокурорського самоврядування деякі науковці рекомендують перейняти принципи діяльності суддівського самоврядування. На наш погляд, інститут професійного самоврядування є у певній своїй частині трудовправовим, оскільки за своєю сутністю являє собою об'єднання працівників задля захисту насамперед професійних прав. Звісно, при цьому слід відокремлювати адміністративно-правові аспекти функціонування зазначеного інституту. Наприклад, участь у призначенні та обранні прокурорів до відповідних органів (у суддів – призначення суддів Конституційного Суду України, обрання суддів до складу Вищої ради правосуддя), що фактично означає участь у формуванні відповідних публічно-правових інститутів. Проте професійне самоврядування як об'єднання, яке покликане забезпечити захист професійних прав працівників шляхом створення різних матеріальних, організаційних гарантій, є певною корпорацією працівників, що розглядається як інститут трудового права.

Також при вивченні можливості акцептації певних ідей правового регулювання діяльності суддів до діяльності прокурорів вчені досить часто наголошують на необхідності чіткого відокремлення у правовому регулюванні діяльності прокуратури власне прокурорів та апарату прокуратури, який

складається з державних службовців, працівників патронатної служби, інших працівників, які реалізують функції із організаційного, матеріального, технічного, інформаційного та іншого забезпечення здійснення прокуратурою своїх безпосередніх функцій і завдань.

Отже, виходячи із наведеного вище та враховуючи непоодинокий досвід багатьох зарубіжних держав щодо включення прокуратури у вертикаль судової влади, вважаємо доцільним розглянути можливість поширення цієї тенденції і в Україні, проте із врахуванням вітчизняних правових традицій. Наведене дозволить забезпечити більш якісні засади для правового регулювання багатьох аспектів трудовправового статусу прокурорських працівників (реалізація права на професійні об'єднання, розмежування різних категорій працівників прокуратури тощо).

Сучасні дослідники, враховуючи місце прокуратури в системі державних органів, виділяють чотири групи країн. «Перша група – країни, де прокуратура входить до складу міністерства юстиції, хоча при цьому може належати до органів правосуддя й діяти при судах, а прокурори можуть належати до суддівського корпусу (США, Франція, Бельгія, Нідерланди, Данія, Румунія, Ізраїль, Японія, Естонія, Сирія). Друга група – країни, де прокуратура повністю входить до складу судової системи й знаходиться при судах або користується в межах судової влади адміністративною автономією (Іспанія, Колумбія, Болгарія, Латвія). Третю групу складають країни, де прокуратура виділена в самостійну систему й підзвітна парламенту або главі держави (В'єтнам, КНР, КНДР, Куба, Лаос). До четвертої групи слід віднести країни, де власне прокуратури чи її прямого аналога взагалі немає (Великобританія) [180, с. 340-341]. У результаті проведених реформ прокуратуру Польщі можна віднести до першої групи країн, а прокуратуру України – до другої групи. Однак у цьому контексті варто погодитись з А. В. Лапкіним, який зазначає, що «на сьогодні є всі підстави розглядати прокуратуру як суміжний із судовою владою інститут. Наразі прокуратура продовжує діяти цілком автономно й самостійно, і ні в організаційному, ні в функціональному відношенні не підпорядковується

судовій владі» [181, с. 20]. Одночасно з цим потребує визнання той факт, що й сьогодні серед представників прокуратури поширеним є підхід «щодо визначення прокуратури як окремого державного органу з відповідним статусом, закріпивши її невходження до жодної з трьох гілок влади, і тим самим – незалежність від цих органів» [182, с. 17; 177, с. 318].

«У державах із давніми демократичними традиціями місце й роль прокуратури відрізняються. Водночас традиційною є функція прокуратури з підтримання державного обвинувачення в суді та важлива правозахисна роль, яку вона виконує завдяки законній можливості реагувати на скарги громадян. З огляду на це повноваження прокурорів поза межами системи кримінального правосуддя мають бути врегульовані законом. Необхідно забезпечити незалежність прокурорів у здійсненні такої діяльності. Прокурори повинні діяти відповідно до закону, об'єктивно, справедливо, неупереджено, прозоро та конфіденційно» [183, 542; 184, с. 119].

Якщо ж розглядати положення прокурорської служби в державах, в яких прокуратура перебуває у підпорядкуванні міністерства юстиції, діє в рамках судової системи, але при цьому не є її частиною, а тільки значиться [185] при судах, повторює їхню структурну організацію, то прокурори за своїм статусом є дуже близькими до суддівського корпусу, до суддів, з якими вони у Румунії і Франції утворюють єдину професійну корпорацію (ті й інші іменуються магістратами), а також, наприклад, в Австрії одержують однакову юридичну підготовку і в ході своєї кар'єри, часто переходять із суддів у прокурори і навпаки. Крім того, Вища Рада магістратури Франції на чолі з Президентом Республіки, який є гарантом судової влади, складається з двох відомств: відповідно одне від суддів, а інше – від прокурорів (ст. 65 Конституції Франції від 03 червня 1958 року» [186]).

Однак у Німеччині Федеральний генеральний прокурор і федеральні прокурори мають статус державних службовців, урядовців, при цьому Федеральний генеральний прокурор виконує ще й політичні функції (п. 5 абз. 1 § 36 Федерального закону Німеччини про державну службу) [187]. У

Нідерландах усі прокурори, крім Генерального, підкоряються загальним правилам проходження державної служби, що ж стосується Генерального прокурора при Верховному Суді, то він, як і судді судових органів, призначається на посаду указом Короля і перебуває на посаді довічно, тобто має подібний статус (ч. 1 ст. 117 Конституції Королівства Нідерландів від 17 лютого 1983 року [188]).

«У державах, де прокуратура належить до складу судової системи і перебуває при судах, за своїм статусом прокурори повністю є прирівняними до суддів: наприклад, у Греції їхні обов'язки містяться у Кодексі про правове співробітництво і статус суддівських посадових осіб. У Болгарії прокурори, як і судді, користуються недоторканністю народних представників, тобто членів парламенту, а питання щодо позбавлення недоторканності розглядає Вища судова рада (ст. 132 Конституції 1991 р.). У Латвії прокурори є посадовими особами, які належать до судової системи, беруть участь у розгляді справ у суді і виконують інші обов'язки відповідно до закону (частина 1 ст. 106-1 Закону Латвійської Республіки «Про судову владу» від 15 грудня 1992 року). В Іспанії на конституційному рівні прокурори поряд із суддями і магістратами визначаються як особи судової влади (п. 2 ст. 127 Конституції 1978 р.)»

«У країнах, де прокуратуру виокремлено у самостійну систему і вона є підзвітною парламенту або голові держави, її працівники мають статус державних службовців, а не судових магістратів, при виконанні своїх функцій вони є незалежними і підкоряються тільки закону (Литва, Словаччина, Угорщина, Швеція)» [189, с. 45].

Отже, враховуючи наведений досвід, зауважуємо, що важливою тенденцією більшості зарубіжних практик організації трудової діяльності прокурорських працівників є тяжіння до уніфікації правового статусу працівників прокуратури з правовим статусом суддівських працівників та таким чином формування єдиного правового статусу працівника правничої сфери або ж до уніфікації правового статусу працівників прокуратури із правовим статусом працівників державної служби та таким чином формування

єдиного правового статусу працівника публічної служби. На наш погляд, українська наукова доктрина на сьогодні ще не вирішила питання щодо напрямку розвитку власної системи права та місця у ній працівників прокуратури. Проте вирішення такого концептуального питання є вагомим та необхідним кроком на шляху до подальшого реформування правового статусу працівника прокуратури, адже саме у зв'язку із вирішенням зазначеної проблеми можливо вибудувати подальшу концепцію трудовправового статусу працівника прокуратури та місця такого працівника у загальній структурі трудового права.

Переходячи до розгляду інших тенденцій усталених зарубіжних практик регулювання трудових відносин працівників прокуратури, розглянемо позицію Дж. Воралла та Е. Ньюжен-Боракова, які у своїй відомій праці «The Changing Role of the American Prosecutor» виділяють такі основні позиції удосконалення прокуратури: «модернізація ролі (посилення прозорості та взаємодії з громадськістю), посилення ефективності (приділення більшої уваги оцінюванню результативності та співставлення з понесеними бюджетними затратами), використання новітніх практик протидії злочинності (наводять актуальні практики з терен альтернативного впливу на зменшення наркозлочинності, підтримки ініціатив на кшталт безпечні громади у взаємодії поліції і населення, антитерористична діяльність), впровадження нових підходів до прокурорської діяльності на основі розробки моделей співпраці з оновленими практиками поліції та судів. Можемо констатувати, що зазначені автори відзначають, що сучасна прокуратура вже не може залишатися у тіні процесів, які відбуваються у суспільстві. Її основні сучасні виклики – відповідати суспільним змінам, основні з яких полягають у розширенні партнерств з новими спільнотами (бізнесом, неформальними громадськими утвореннями та сусідськими безпековими асоціаціями), розширенні арсеналу підходів до протидії постійно оновлюваному портфелю злочинних проявів, а також покращенню традиційних інструментів. Впроваджуючи інноваційні підходи, вкажемо на важливість їх перенесення з розряду новітніх

експериментів в розряд інструменталізованих практик, щодо цього досить своєрідним є правовий статус прокуратури у Сполучених Штатах Америки» [189, с. 206; 179, с.45].

У цьому ж контексті американський дослідник Т. Пібблз відзначає «такі три пріоритети, які дозволяють прокуратурі бути належно організованою системою, що ефективно протидіє злочинності:

1) високий рівень професійної компетенції включно із сучасними знаннями про злочинну діяльність і її високотехнологічні засоби та найскладнішими аспектами кримінального права;

2) винятковий акцент на професійні етичні аспекти і чутливість до прав людини у кримінальному контексті;

3) акцент на широку співпрацю з органами протидії злочинності у іноземних країнах для протидії глобальним загрозам злочинності й тероризму» [190, с. 32; 192, с.16].

Аналізуючи такі тези, зауважимо, що у процесі реформування правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури важливе місце повинна посідати якісна диференціація трудовправового регулювання у напрямі чіткого визначення вимог до професійної компетенції працівників прокуратури у процесі підбору кандидатів на посаду та під час їх прийому на роботу, а також і відповідних вимог до компетентності, морально-етичних якостей під час реалізації ними безпосередньо своїх завдань та обов'язків. У наведеному контексті необхідно визначитися із співвідношенням адміністративно-правових та трудовправових інститутів у напрямі правового регулювання зазначеного питання, а також забезпечити оптимальну їхню взаємодію. Тобто і у сфері трудового права у напрямі його диференціації мають бути визначені відповідні кваліфікаційні вимоги до працівників прокуратури, а також забезпечене чітке регулювання морально-етичних вимог до їх діяльності та визначення складу дисциплінарного проступку. Водночас адміністративно-правові механізми відбору кандидатів на посаду, адміністративно-правові процедури призначення на посаду повинні забезпечувати реалізацію відповідних вимог.

Слушними для нашого дослідження будуть напрацювання В.І. Машненкової, яка вивчала особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури Франції. Вчена зауважила, що «особливості механізму правового регулювання робочого часу працівників прокуратури Франції полягають у тому, що він здійснюється не на підставі Трудового кодексу Французької Республіки, а завдяки спеціальному трудовому законодавству зазначеної країни. Воно виражено в Указі Ради міністрів Французької Республіки «Про організацію та скорочення робочого часу на державній службі і в судовій системі» від 25.08.2000 № 2000-815. Зі змісту статті 10 цього Указу випливає, що його положення поширюється також і на прокурорських працівників» [192, с. 69].

Як бачимо, особливістю системи законодавства Франції є те, що окремі норми, що регулюють трудовправовий статус працівників прокуратури містяться саме у окремих спеціальних законодавчих актах.

Крім того, «згаданий Указ встановлює доволі чітку регламентацію робочого часу працівників органів прокуратури. Зазначеному питанню приділяється значна увага: закріплюється поняття, норма тривалості, режим та порядок обліку робочого часу. Законодавчо встановлюються спеціальні стандарти для цього періоду. Наприклад, під фактичною тривалістю прийнято розуміти час, протягом якого працівник прокуратури знаходиться у розпорядженні свого роботодавця і повинен виконувати його доручення, не маючи змоги вільно використовувати такий час в особистих цілях. Указом закріплюються мінімальні гарантії, згідно з якими щотижневі години фактичної роботи, в тому числі, понаднормові, не можуть перевищувати 48 годин протягом тижня або 44 годин в будь-який період з 12 тижнів поспіль. По-друге, тривалість щоденної роботи повинна становити не більше 10 годин. По-третє, нічна робота включає в себе, щонайменше, період між 22 годинаю вечора та 5 годинаю ранку або будь-який інший період з 7 послідовних годин між 22 годинаю вечора та 7 годинаю ранку. По-четверте, зазначені правила можуть бути не дотримані лише у виключних випадках. Наприклад, коли існує

необхідність постійної роботи для захисту людей та майна. Крім того, статтею 6 Указу передбачено можливість працівників прокуратури Франції виконувати доручену їм роботу у гнучкому режимі робочого часу. При цьому організація гнучких годин має обумовлюватися конкретними завданнями з наданням органом прокуратури відповідних державних послуг, а також включати мобільні діапазони, в яких працівники прокуратури обирають час свого початку та закінчення роботи» [192, с. 69].

Також розглядаючи певні тенденції у напрямі правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури зарубіжних країн, відзначаємо окремі особливості внутрішнього менеджменту. «За результатами реформи у діяльність канадської провінційної прокуратури було впроваджено такі підходи бізнес-менеджменту:

1. Зменшено кількість документообігу і оптимізовано систему інформаційного забезпечення включно із електронізацією документообігу між поліцією і прокуратурою та для контролю за ними.

2. Впроваджено принципи активного (без затягування) управління справами обвинувачення і онлайн-контроль за ним, включаючи механізм пришвидшеного завершення розслідування з ряду причин (недостатність доказів, оперативне розслідування, договір з обвинуваченим тощо).

3. Запущено систему навчального консалтингу для поліції.

4. Запроваджено проактивні зовнішні комунікації для підвищення прозорості у прийнятті рішень у відділеннях щодо високого рівня кримінального переслідування та підвищення обізнаності громадськості.

5. Впроваджено інші інструменти бізнес-аналізу для планування та навчання прокурорів» [193; 191, с. 16].

Вважаємо, що при удосконаленні правового регулювання трудової діяльності працівників прокуратури необхідно також, враховуючи наведені тези, зробити акцент на особливостях професійного навчання працівників прокуратури, удосконаленні форм і методів діяльності Тренінгового центру прокурорів.

«Потребою сьогодення є створення цілком нової прокуратури: з новими підходами у роботі та кадрами, які стануть рушійною силою реформування усієї системи органів прокуратури. Серед пріоритетних напрямів реформування прокуратури було виокремлено такі: звільнення прокуратури від зайвих функцій, оптимізація та дебюрократизація існуючих систем та процедур, впровадження сучасних систем автоматизації відповідно до європейських стандартів, створення нової організаційної структури, яка базуватиметься на професійних кадрах» [194; 179, с. 45].

Як зазначає І.М. Козьяков, «у процесі реформування органів прокуратури України, наближення їх діяльності до європейських стандартів постає потреба покращання ефективності та результативності діяльності прокурорів. Із цим також пов'язана необхідність формування висококваліфікованого кадрового складу та належної організації його роботи, побудованої на сучасних правових принципах і процедурах, із запозиченням кращих європейських практик менеджменту в органах прокуратури. Успішність реформи безпосередньо залежить від наповнення ефективної системи управління її організаційним розвитком – комплексом заходів у царині організації та управління, які спрямовано на здійснення масштабних перетворень у прокурорській системі та супроводжуються створенням нових і удосконалюванням існуючих процесів організаційного управління та прийняття рішень стратегічного характеру (щодо функцій, компетенції, структури, кадрового складу тощо)» [195, с. 24; 179, с. 45].

«Ключовим елементом реформування органів прокуратури та підвищення ефективності її роботи буде оптимізація процесів управління прокурорською діяльністю, насамперед шляхом оцифрування. Це дасть змогу усунути операційні недоліки в кримінальних справах, таких як стирання доказів або ретроспективне переписування документів. Цифровізація відіграє дуже важливу роль у покращенні різних аспектів життя суспільства та державного управління. Ця ініціатива спрямована на застосування новітніх інформаційних технологій для оптимізації процесів у секторі юстиції. Країни ЄС мають

багаторічний досвід застосування інформаційно-комунікаційних технологій у діяльності прокуратури, але поданий тут матеріал ґрунтується на необхідності розвитку цифрових навичок користувачів, суб'єктів кримінального провадження з метою реалізації цього потенціалу й розроблення та впровадження нових технологій і цифрових інструментів у кримінальному провадженні. На нашу думку, це свідчить про готовність ЄС сприяти цьому» [184, с. 119].

Отже, основними тенденціями прогресивних зарубіжних практик організації трудової діяльності працівників прокуратури є особлива увага до їх професійності (диференціація трудового регулювання вимог до професійної компетенції прокурорів як працівників), постійне підвищення кваліфікації та професійного навчання, всебічне запровадження у сферу трудової діяльності інформаційно-телекомунікаційних технологій, автоматизації процесу виконання своїх трудових функцій.

«Важливе значення для реалізації антикримінальної та антикорупційної політики має налагодження тісної співпраці між українськими правоохоронними органами та Європейською прокуратурою (ЄППО), яка розпочала свою діяльність 01 червня 2021 року. ЄППО як перша незалежна центральна прокуратура в ЄС відповідатиме за розслідування й кримінальне переслідування злочинів, що стосуються фінансових та економічних інтересів. Йдеться про такі злочини, як шахрайство, корупція, «відмивання» грошей та транскордонне шахрайство з ПДВ. Створення ЄППО є важливим кроком уперед у боротьбі з правопорушеннями, які завдають шкоди бюджету ЄС і впливають на економічний розвиток інших країн. Це також наближає створення спільного правового простору для кримінального переслідування: навесні 2022 р. підписано робочу угоду про співпрацю між Офісом Генерального прокурора України та Європейським парламентом. Україна стала першою країною, з якою Генеральна прокуратура ЄС підписала такий документ. Очільниця Генпрокуратури ЄС Лаура Кодрута Кевеші стала першою посадовою особою

ЄС, яка відвідала Україну на початку широкомасштабного вторгнення росії» [196, с. 170].

Дослідник реформування інституту прокуратури В.М. Кравчук виокремлює «три основні потенційні досягнення конституційної реформи прокуратури: 1) прокуратура України вже не матиме спільних ознак із прокуратурою радянського типу; 2) закладення нової функціональної ідеології прокуратури, зокрема «підтримання прокурором публічного обвинувачення в суді»; 3) 90% повноважень прокуратури стосуватиметься кримінально-правової сфери» [197, с. 162].

Отже, підсумовуючи наведене, зазначимо, що з огляду на розкриті особливості зарубіжного досвіду у сфері трудової діяльності працівників прокуратури в Україні доцільно запровадити такий досвід за наступними напрямками:

1) на підставі проведення науково-теоретичних пошуків та аналізу чинного законодавства із двох стратегічних шляхів розвитку прокуратури у відповідній структурі: наближення правового статусу прокурорських працівників до правового статусу суддів, формування єдиної правничої професії (як у Великобританії та країнах англосаксонської правової сім'ї) та наближення правового статусу прокурорських працівників до працівників виконавчих органів і формування єдиного правового статусу працівника-публічного службовця – необхідно обрати найбільш прийнятний для України. Це буде мати концептуальне значення у процесі подальшого формування трудовправового статусу працівників прокуратури. На нашу думку, доцільно обрати такий шлях, який власне прокурорів наблизить до трудовправового статусу суддів (у сферах професійного самоврядування, у нормах, що визначають диференціацію вимог до професійної компетенції, морально-етичних вимог до діяльності, у підвищених гарантіях щодо надання відпусток, заробітної плати), а інших працівників прокуратури (державних службовців) – до правового статусу інших державних службовців та забезпечить формування єдиного трудовправового статусу публічного службовця;

2) удосконалити правове регулювання робочого часу працівників прокуратури з огляду на досвід Франції. У цьому контексті потрібно, зокрема, на законодавчому рівні закріпити чітке визначення наступних понять: «робочий час», «час відпочинку», розробити і запровадити регламентацію роботи у нічний час, залучення до роботи у вихідний день чи виконання надурочних робіт, що пов'язані зі службовою необхідністю охорони правопорядку та захисту прав громадян. Також на законодавчому рівні детально врегулювати правову можливість працювати за гнучким графіком роботи, передбачивши конкретні умови виконання окремих службових завдань прокурорським працівником у такому режимі, які повинні відображатися в трудовому договорі та посадовій інструкції;

3) забезпечити максимальну цифровізацію та запровадження інформаційно-телекомунікаційних технологій у виконання робочих завдань прокурорськими працівниками;

4) удосконалити правове регулювання інституту дисциплінарної відповідальності прокурорів: забезпечити конструювання чітких складів дисциплінарних проступків та чіткого формулювання етичних вимог до діяльності прокурорів;

5) посилювати взаємодію з Європейською прокуратурою (ЄППО) у напрямі запозичення передових практик та стандартів у правовому статусі працівників прокуратури.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукової задачі – здійснення системного аналізу та комплексного дослідження правового регулювання єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України, а також формування пропозицій щодо напрямів подальшого удосконалення загального та спеціального трудового законодавства у досліджуваній сфері. У результаті дослідження зроблено нижчезазначені висновки.

1. Єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури – це принцип, вихідна засада правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, яка полягає у тісному та нерозривному поєднанні таких тенденцій правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, як його розвиток та формування, що ґрунтується на єдиних стандартах і трудових гарантіях та водночас із врахуванням особливостей правового статусу працівника прокуратури, специфіки його умов праці, додаткових обмежень, які він зобов'язаний зазнавати у зв'язку зі своєю професійною діяльністю.

2. Запропоновано сукупність критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури відобразити як складну структуру, яка має декілька рівнів та напрямів. Залежно від того, яку саме категорію працівників прокуратури обирати для дослідження, можна виокремлювати і різний рівень диференціації правового регулювання їхніх трудових відносин. Виділено три рівні спеціалізації для працівників органів прокуратури: середній рівень спеціалізації – для державних службовців органів прокуратури; високий рівень спеціалізації – для прокурорів прокуратур; найвищий рівень спеціалізації – для керівників органів прокуратури та їхніх заступників.

Варто виокремити наступні напрями диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури: 1) загальна диференціація, що ґрунтується на загальноприйнятих критеріях трудового законодавства

(об'єктивних та суб'єктивних), які застосовуються до всіх працівників, зокрема щодо умов праці жінок, матерів тощо; 2) спеціальна диференціація, що враховує особливості адміністративно-правового статусу працівників прокуратури та застосовується відповідно до трьох рівнів спеціалізації.

На рівні високої спеціалізації виділено такі критерії диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури:

1) за сферою регулювання – диференціація здійснюється залежно від напрямку, у якому встановлюються спеціальні норми трудового права. Це стосується процедур призначення на посаду, звільнення, оплати праці, надання гарантій щодо відпусток, соціального, матеріального та побутового забезпечення, правового захисту та відповідальності прокурорів. Окремі спеціалізовані норми також передбачені законодавством, що регулює реалізацію права прокурорів на об'єднання для захисту їхніх професійних прав та інтересів (прокурорське самоврядування);

2) за характером правового регулювання: позитивна диференціація, якщо встановлює розширені трудові гарантії порівняно з іншими категоріями працівників; негативна диференціація, якщо передбачає підвищені вимоги до кандидатів на посаду прокурора (освіта, компетентність, громадянство, відношення до військової служби), складнішу процедуру прийняття на роботу, посилені вимоги до виконання службових обов'язків і підвищену юридичну відповідальність;

3) за займаною посадою – диференціація визначається залежно від рівня, на якому працює прокурор (Офіс Генерального прокурора, Спеціалізована антикорупційна прокуратура, обласна чи окружна прокуратура);

4) за юридичною силою нормативного акта, що встановлює спеціальні норми диференціації трудових відносин. Це можуть бути як законодавчі акти (закони України «Про державну службу», «Про прокуратуру»), так і підзаконні нормативні акти, індивідуально-правові документи (посадові інструкції, положення про відповідні підрозділи, Кодекс професійної етики прокурорів тощо).

3. Нормативно-правові акти, якими врегульовані трудові відносини працівників прокуратури, розподілено на такі, що визначають: 1) загальні засади правового регулювання трудових відносин; 2) особливості регулювання трудових відносин прокурорських працівників, враховуючи специфіку їхньої професійної діяльності. Вони забезпечують диференціацію правового регулювання з урахуванням службових обов'язків і функцій.

Стан нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України можна охарактеризувати наступним чином: 1) йому притаманна неоднорідність правового режиму; 2) у ньому відсутня системність та узгодженість нормативно-правового матеріалу; 3) у чинному законодавстві бракує чіткого розмежування між нормами адміністративного та трудового права; 4) відсутні окремі інститути трудового законодавства, які на основі диференціації регулювали б трудові відносини працівників прокуратури як загалом, так і щодо окремих аспектів. Зокрема не врегульовані питання правового захисту права працівників прокуратури на об'єднання для захисту своїх професійних прав, а також правове регулювання їхнього робочого часу.

4. Трудова правосуб'єктність працівників прокуратури висвітлена у широкому та вузькому розумінні. У широкому розумінні трудова правосуб'єктність працівника прокуратури – це правова здатність фізичної особи, яка проявляється у її спроможності (можливості) бути носієм трудових прав та обов'язків, своїми діями реалізувати їх, вступаючи у трудові відносини, а також нести відповідальність за порушення трудового законодавства та заподіяну шкоду у рамках трудових і тісно пов'язаних із ними відносин (вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, захист своїх професійних прав, об'єднання щодо захисту відповідних прав тощо).

У вузькому розумінні трудова правосуб'єктність працівника прокуратури – це природна здатність до праці особи, яку вона за допомогою свідомого вибору може реалізувати саме у рамках спеціальних трудових правовідносин (під час роботи в прокуратурі), у зв'язку з чим особа набуває відповідних компетентностей, що надає їй можливість відповідати підвищеним правовим

вимогам до кандидата на посаду працівника прокуратури та надалі здатність бути носієм спеціального кола трудових прав, обов'язків, гарантій, відповідальності, а також своїми діями реалізувати своє право на працю, вступаючи у спеціальні трудові відносини, та нести відповідальність у рамках таких трудових відносин.

Проявом єдності у правовому регулюванні трудової правосуб'єктності працівників прокуратури є те, що: 1) фізична особа насамперед має володіти загальною трудовою правосуб'єктністю, яка передбачає набуття статусу фізичної особи та досягнення визначеного законом віку – не менше 16 років за загальним правилом для загальної трудової правосуб'єктності; 2) при визначенні того, чи наявна така правосуб'єктність у відповідної особи, слід керуватися нормами загального трудового законодавства, зокрема нормами Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (визначення поняття найманого працівника) тощо; 3) правосуб'єктність є наслідком природної властивості людини як біосоціальної істоти реалізувати себе у соціумі шляхом втілення права на працю, обрання певної трудової функції, на яку вона вільно погоджується чи яку вона вільно обирає, маючи намір цілеспрямовано та особисто її реалізовувати.

Проявом диференціації у правовому регулюванні трудових відносин працівників прокуратури є: 1) наявність поряд із загальною спеціальною правоспроможністю набувати та реалізовувати спеціальний обсяг трудових прав, яка формується як результат активних дій фізичної особи, спрямованих на набуття певних компетентностей та особливостей загального правового статусу щодо громадянства України, вищої юридичної освіти, володіння державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови, а також проходження базової загальновійськової підготовки або військової служби, дотримання вимог щодо несумісності, наявність стажу роботи в галузі права (залежно від посади), а також надалі на підтвердження необхідних навичок, знань, вмінь та особистісних рис шляхом проходження

відповідних адміністративних процедур добору. Наведена особливість характеризує спеціальну трудову правосуб'єктність працівників прокуратури, яка є наслідком негативної диференціації – висування підвищених вимог до кандидата на посаду, наявність додаткових обмежень у зв'язку з реалізацією права на працю саме на зазначеній посаді; 2) поряд із негативною диференціацією правового регулювання на правове регулювання спеціальної трудової правосуб'єктності поширюється і позитивна диференціація: спеціальна трудова правосуб'єктність працівника прокуратури полягає і у здатності особи бути носієм підвищених трудових, правових, соціальних, матеріальних гарантій, а також своїми діями реалізовувати такі гарантії у зв'язку зі вступом у трудові відносини в органах прокуратури; 3) спеціальна трудова правосуб'єктність працівника прокуратури полягає й у його здатності нести підвищену відповідальність у зв'язку зі вступом у спеціальні трудові правовідносини; 4) спеціальна трудова правосуб'єктність є підґрунтям для подальшого набуття спеціального трудовправового статусу працівника прокуратури; 5) спеціальна трудова правосуб'єктність працівника прокуратури не є відокремленою від загальної трудової правосуб'єктності працівника загалом. Вона виступає її органічним продовженням, формується на її основі з огляду на ті загальні правила та підходи, які притаманні правовому регулюванню загальної трудової правосуб'єктності працівника; 6) правове регулювання спеціальної трудової правосуб'єктності працівника прокуратури здійснюється комплексно як актами загального трудового законодавства (Кодексом законів про працю та ін.), так й актами спеціального законодавства, насамперед адміністративного, та законодавства, яке регулює діяльність органів прокуратури і публічних службовців (закони України «Про прокуратуру», «Про державну службу», «Про запобігання корупції», підзаконні акти, якими регулюється діяльність працівників патронатної служби тощо).

5. Виникнення трудових відносин працівників прокуратури не ототожнюється та не пов'язується з укладенням трудового договору. У випадку виникнення трудових відносин з працівниками прокуратури (власне

прокурорами) має місце багатостадійність цього процесу. Відповідна багатостадійна адміністративна процедура врегульована виключно нормами адміністративного права та має більше значення саме для цілей публічно-правових відносин. Процедура добору кандидатів на посаду прокурора слугує передумовою для подальшого виникнення трудових відносин, є проявом диференціації правового регулювання трудової діяльності, яка полягає у встановленні та підтвердженні за результатами такої процедури додаткових вимог до кандидата на посаду прокурора як працівника. Зокрема мова йде про вимоги стосовно його компетенції, знань, умінь, навичок, особистісних рис, дотримання етичних норм та правил, вимог щодо несумісності тощо. Проте зазначена процедура є предметом вивчення адміністративного права.

Виникнення трудових відносин з прокурором відбувається з моменту призначення на посаду та складення Присяги прокурора. Саме ці два юридичних факти у їхній сукупності свідчать про вступ прокурора у трудові відносини. Так само правовий інститут конкурсу на зайняття посад державної служби в органах прокуратури є предметом правового регулювання адміністративного права та слугує засобом досягнення публічно-правових цілей. Проходження особою зазначеного конкурсу створює передумови для виникнення трудових відносин та виступає способом підтвердження тих додаткових вимог до особи як до працівника (державного службовця), що є проявом диференціації правового регулювання.

Інститут зміни трудових відносин працівників прокуратури за спеціальним законодавством врегульовується за аналогією з інститутом зміни істотних умов праці у загальних нормах трудового законодавства. Більше того, такі загальні норми та принципи зазначеного правового інституту поширюються і на трудові відносини працівників прокуратури. Зокрема на зміну істотних умов праці поширюється така правова вимога, за якої не допускається зміна істотних умов праці без згоди працівника. Водночас переведення працівника на іншу вищу посаду (просування у кар'єрі) має низку особливостей та є суттєво диференційованим. У даному випадку доєднується

адміністративно-правовий процедурний елемент. Для цілей нашого дослідження варто зауважити, що для переведення працівника прокуратури на іншу вищу посаду йому необхідно пройти конкурс.

Правове регулювання виникнення, зміни та припинення трудових відносин працівників прокуратури України характеризується як єдністю, так і диференціацією, що можна загалом відобразити наступним чином:

1) проявом єдності у правовому регулюванні окресленого питання є те, що: а) трудові відносини працівників прокуратури можуть виникати, змінюватися та припинятися виключно на підставі відповідного чітко визначеного законом юридичного факту (у даному випадку – фактичного складу); б) при виникненні трудових відносин працівників прокуратури укладається низка актів та документів, за аналізом змісту та сутності яких можна визначити, що вони мають зміст трудового договору; в) при зміні трудових відносин працівників прокуратури, зокрема, підлягає застосуванню загальна норма статей 32-34 Кодексу законів про працю України. Такі загальні норми є основою і для формування спеціальних норм, зокрема за загальним правилом трудового законодавства зміна трудових відносин не допускається без згоди прокурорських працівників; г) відповідно до принципу єдності й у трудових відносинах працівників прокуратури України наявний як інститут припинення трудових відносин (це завершення взаємних трудових прав та обов'язків працівника прокуратури та роботодавця на підставі не залежних від волі сторін трудового договору обставин – правових підстав, які визначені законодавством), так й інститут розірвання трудових відносин (вольове та ініціативне припинення трудових відносин однією зі сторін таких відносин); г) при припиненні трудових відносин, зокрема, й у разі розірвання трудових відносин із працівниками прокуратури застосуванню підлягає насамперед загальна стаття Кодексу законів про працю України – стаття 36. А інші підстави, що передбачені законами України «Про прокуратуру» та «Про державну службу», охоплені нормами п. 9 ч. 1 статті 36.

Диференціація у правовому регулюванні окресленого питання проявляється в наступних елементах: а) найбільш диференційованим є питання виникнення та припинення трудових відносин працівників прокуратури; б) диференціація у правовому регулюванні зазначеної проблематики обумовлена насамперед інтеграцією у визначеному інституті трудового законодавства адміністративно-правового елементу, необхідного для забезпечення захисту та охорони публічно-правового інтересу; в) при виникненні трудових відносин проявом диференціації є не просте укладення трудового договору, а необхідність встановлення цілого фактичного складу – акта про призначення на посаду (рішення про призначення на посаду) та прийняття відповідної присяги. Водночас законодавством визначається ціла низка підвищених (у порівнянні з іншими категоріями працівників) вимог до працівника прокуратури. Йдеться про його освіту, володіння державною мовою, вимоги щодо несумісності, моральних, ділових та інших якостей, а також стосовно факту проходження відповідних організаційно-правових форм підтвердження компетентних якостей кандидата на посаду (теоретичних знань та практичних навичок) у вигляді конкурсу на посаду державної служби та добору кандидатів на посаду прокурора; г) припинення трудових відносин працівників прокуратури України є також значно диференційованим. Для припинення трудових відносин з працівниками прокуратури, крім загальних підстав припинення та розірвання трудових відносин, визначено цілу низку додаткових підстав, які випливають із специфіки повноважень та функцій, що належать до компетенції зазначеного державного органу. Також окремі підстави для припинення трудових відносин працівників прокуратури є наслідком недотримання тих спеціальних вимог до особи-кандидата на посаду працівника прокуратури (прокурора), які визначені чинним законодавством. Наприклад, підставою для звільнення прокурора є порушення ним вимог щодо несумісності, припинення громадянства України та набуття громадянства іншої країни, прийняття відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження, рішення про припинення спеціальної підготовки або рішення про

неуспішне проходження спеціальної підготовки. Також прикладом диференціації правового регулювання може виступати така підстава, як досягнення 65 років. Вона є особливою підставою у зв'язку з тим, що діяльність працівника прокуратури пов'язана із підвищеним розумовим, психологічним та фізичним навантаженням, що унеможлиблює якісне виконання посадових обов'язків після досягнення відповідного віку.

6. Особливістю робочого часу таких категорій працівників прокуратури, як прокурори та державні службовці прокуратури, є його доволі жорстка регламентація. При цьому особлива увага акцентована на детальному врегулюванні усіх дій зазначених категорій працівників, які ними вчиняються з метою реалізації своїх повноважень, а також того, в якому приміщенні вони здійснюються, за яким регламентом. Зосереджено увагу на прогресивності положень щодо встановлення гнучкого графіка та дистанційної роботи для прокурорських працівників. Встановлення гнучкого графіка чи дистанційної роботи, зокрема, й у державних органах є одним із важливих засобів забезпечення їх безперебійної роботи, раціонального використання робочої сили та матеріально-технічних засобів.

Час відпочинку працівників прокуратури – це визначений нормами чинного законодавства час, протягом якого працівники прокуратури України є вільними від виконання своїх повноважень та функцій, що визначені посадовими інструкціями, трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку.

7. Істотними ознаками відповідальності працівників прокуратури у трудовому праві є наступні: 1) виникає у рамках трудових правовідносин та впливає із їх змісту; 2) настає за порушення норм трудового законодавства, а також окремих адміністративно-правових норм, які у системному зв'язку з іншими нормами трудового законодавства врегульовують питання прав та обов'язків працівників прокуратури у рамках трудових відносин; 3) являє собою негативні наслідки, які можуть проявлятися у вигляді особистісних обмежень, обмежень у просуванні по службі, обмежень організаційного, а

також майнового характеру; 4) має двоступеневу природу: виникає насамперед між працівником та роботодавцем (уповноваженим органом) у рамках трудових відносин, а також опосередковано виникає і між працівником прокуратури та державою, яка визначає основні засади правового регулювання у трудовому праві, вимоги щодо гарантій дотримання прав та інтересів як працівників, так і роботодавців. У випадку правового регулювання праці прокурорів та державних службовців органу прокуратури такий зв'язок порушника та держави набуває особливого змісту, оскільки він також пов'язаний і з захистом публічно-правових цінностей щодо якості та ефективності професійної діяльності публічних службовців стосовно дотримання ними підвищених вимог щодо особистісних та компетентнісних якостей як у ході безпосередньої реалізації своїх службових функцій, так і поза робочим процесом.

Запропоновано підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури (прокурорів, державних службовців органів прокуратури) розподілити на такі види: 1) публічно-правові підстави; 2) морально-етичні підстави; 3) загальнотрудові підстави.

Публічно-правові підстави витікають із порушення норм адміністративного законодавства, яке було вчинене у процесі безпосередньої реалізації службових функцій, повноважень та завдань (наприклад, необґрунтоване зволікання із розглядом звернення, розголошення таємниці, що охороняється законом, яка стала відомою прокуророві під час виконання повноважень, порушення встановленого законом порядку подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, втручання чи будь-який інший вплив прокурора). До виокремленої групи віднесено не власне порушення безпосередньої реалізації своїх службових обов'язків, тобто порушення законодавства про прокуратуру, посадових інструкцій тощо, які можна розглядати як порушення службової дисципліни, а порушення норм інших адміністративно-правових актів, якими безпосередньо врегульовані окремі спеціальні обов'язки прокурора у

конкретних сферах публічно-правових відносин (дотримання законодавства про звернення громадян, дотримання законодавства у сфері запобігання корупції, охорони інформації з обмеженим доступом).

Морально-етичні підстави – це порушення прокурором норм, які визначають вимоги до етики його поведінки. Зазначене коло підстав характеризується максимально оціночним формулюванням вимог до поведінки прокурорів, а також значною часткою суб'єктивізму у процесі встановлення складу такого порушення. Це, зокрема, такі підстави, як систематичне (два і більше разів протягом одного року) або одноразове грубе порушення правил прокурорської етики, вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності органів прокуратури.

До загальнотрудових підстав належить, наприклад, порушення правил внутрішнього службового розпорядку, а також невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків. Такі підстави є релевантними підставам дисциплінарної відповідальності для більшості категорій працівників у трудовому праві.

До особливостей дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури належать наступні: 1) на відміну від загальних підстав дисциплінарної відповідальності підстави такої відповідальності прокурорів є різнорідними за своєю правовою природою, позаяк включають норми і підходи, що визначені трудовим, адміністративним, інформаційним, конституційним правом; 2) дублювання та відсутність чіткого розмежування підстав дисциплінарної відповідальності; 3) відсутність дефініції поняття дисциплінарного правопорушення та його складу; 4) оціночність та суб'єктивізм у визначенні етичних підстав дисциплінарної відповідальності; 5) наявність у структурі підстав та змісту дисциплінарної відповідальності взаємозв'язку між прокурором та державою і суспільством щодо забезпечення охорони публічних цінностей у вигляді якісного врядування, доброчесності, прозорості, транспарентності у діяльності органів державної влади.

У структурі матеріальної відповідальності працівників прокуратури виокремлено такі елементи: 1) загальна матеріальна відповідальність (відповідальність працівника прокуратури за шкоду майну, яка завдана безпосередньо органу прокуратури у разі порушення ним своїх трудових обов'язків); 2) спеціальна публічна матеріальна відповідальність, яка полягає у зобов'язанні прокурора у порядку регресу відшкодувати державі ту шкоду, яка була їй заподіяна у результаті здійснення відшкодування майнової та моральної шкоди фізичним та юридичним особам, що була завдана ним внаслідок прийняття незаконних рішень, вчинення незаконних дій (бездіяльності) у процесі виконання своїх трудових обов'язків (реалізації державно-владних повноважень).

8. Виділено наступні напрями удосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке регулює трудові відносини працівників прокуратури України: 1) напрям реформування адміністративно-правових засад діяльності прокуратури як державного органу. У рамках цього напрямку певна увага приділяється саме адміністративно-правовому статусу працівників прокуратури, їхнім правам, зокрема у процесі реалізації своїх повноважень щодо виконання функцій та завдань держави (особливі вимоги до режимів робочого часу, кваліфікаційних вимог, дисциплінарної відповідальності тощо працівників прокуратури у контексті адміністративно-правового регулювання та забезпечення публічного інтересу щодо здійснення належного публічного управління, забезпечення прозорості та відкритості, ефективного виконання державним органом своїх функцій); 2) напрям реформування загальних засад трудового законодавства, підходів до диференціації трудових відносин працівників прокуратури. У ньому окреслюються загальні підходи до розвитку саме трудового законодавства у найбільш загальному його аспекті.

На рівні спеціального законодавства запропоновано прийняти: Закон України «Про робочий час та час відпочинку публічних службовців», у якому визначити особливості робочого часу та часу відпочинку різних категорій осіб, які є працівниками прокуратури, закріпивши також і можливість дистанційної

роботи, роботи за гнучким графіком, інші варіанти та форми організації праці, додаткові гарантії у сфері надання часу відпочинку; закони України «Про професійне самоврядування працівників прокуратури» і «Про професійне навчання та підвищення кваліфікації працівників прокуратури».

9. В Україні доцільно запровадити зарубіжний досвід за такими напрямками:

1) визначитися з обранням стратегічного шляху розвитку прокуратури у відповідній структурі: чи наближення правового статусу прокурорських працівників до правового статусу суддів, формування єдиної правничої професії (як у Великобританії та країнах англосаксонської правової сім'ї), чи наближення правового статусу прокурорських працівників до працівників виконавчих органів та формування єдиного правового статусу працівника-публічного службовця. Вищезазначена проблема має концептуальне значення, позаяк її вирішення безпосередньо впливає на подальше формування трудовправового статусу працівників прокуратури. На нашу думку, доцільно обрати такий шлях, який передбачає наближення прокурорів до трудовправового статусу суддів (у сферах професійного самоврядування, у нормах, що визначають диференціацію вимог до професійної компетенції, морально-етичних вимог до діяльності, у підвищених гарантіях щодо надання відпусток, заробітної плати), а інших категорій працівників прокуратури (державних службовців) – до правового статусу інших державних службовців, щоб забезпечити формування єдиного трудовправового статусу публічного службовця;

2) удосконалити правове регулювання робочого часу працівників прокуратури з огляду на досвід Франції. Зокрема пропонуємо закріпити чітке визначення понять «робочий час», «час відпочинку», запровадити чітку регламентацію роботи у нічний час, залучення до роботи у вихідний день чи виконання надурочних робіт, що пов'язані із службовою необхідністю охорони правопорядку та захисту прав громадян. Детально на законодавчому рівні врегулювати правову можливість працювати за гнучким графіком роботи,

передбачивши конкретні умови виконання окремих службових завдань прокурорським працівником у такому режимі, які повинні відображатися в умовах трудового договору та посадовій інструкції;

3) забезпечити максимальну цифровізацію та запровадження інформаційно-телекомунікаційних технологій у виконання робочих завдань прокурорськими працівниками;

4) удосконалити правове регулювання інституту дисциплінарної відповідальності прокурорів: забезпечити конструювання чітких складів дисциплінарних проступків та чіткого формулювання етичних вимог до діяльності прокурорів;

5) посилити взаємодію з Європейською прокуратурою (ЄППО) у напрямі запозичення передових практик та стандартів у правовому статусі працівників прокуратури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.
2. Коваленко О.О. Єдність та диференціація норм трудового права як правова категорія. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.Сковороди. Серія: Право.* 2017. Вип. 27. С. 85-90.
3. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР.* 1971. Дод. до № 50. ст. 375
4. Жигалкін І.П. Єдність і диференціація як основоположний принцип правового регулювання оплати праці. *Держава і право. Серія: Юридичні і політичні науки.* 2014. Вип. 64. С. 251-258.
5. Новиков Д.О. Особливості правового регулювання праці медичних працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків: Харківський національний педагогічний університеті ім. Г.С. Сковороди, 2013. 214 с.
6. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків: Національний університет внутрішніх справ, 2004. 18 с.
7. Коляда Т.А. Поняття диференціації правового регулювання праці. *Право і безпека.* 2003. №2/3. С. 93-97.
8. Трудове право України: підручник / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2022. 376 с.
9. Греков І.П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 169 с.
10. Міщук М.О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України. *Адвокат.* 2013. № 1 (148). С. 29-32.

11. Сичова В.В. Диференціація правового регулювання трудових відносин. *Науковий вісник публічного та приватного права. Серія: Трудове право*. 2016. Вип. 4. С. 67-71.
12. Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б. Трудове право України. Харків: Одісей, 1999. 480 с.
13. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: монографія. Харків: НУВС, 2004. 337 с.
14. Федіна Н.В. Правова справедливість як засіб забезпечення соціальної цінності правових норм. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2016. Вип. 6 (15). С. 20-24.
15. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1949 року. Київ: Укр. правнича фундація, 1995. 12 с.
16. Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Серія: Право*. 2007. Вип. 9. С. 39-48.
17. Подорожній Є.Ю. Єдність і диференціація правового регулювання реалізації права на працю окремих категорій працівників. *Вісник ХНУВС*. 2023. № 3 (102). С. 81-90.
18. Бурак В.Я. Єдність правового регулювання і уніфікація в трудовому праві. *Вісник Львівського ун-ту. Серія: Юридична*. Львів: ЛДУ, 2000. Вип. 35. С. 316-324.
19. Трудове право в запитаннях та відповідях: навч. посіб. / за ред. Жернакова В.В. Харків: Одісей, 2000. 624 с.
20. Коляда Т.А. Сучасні підходи до визначення єдності та диференціації правового регулювання суспільних відносин. *Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: матеріали наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 року) / за ред. д-ра юрид. наук, проф. Венедиктова В.С.* Харків: НУВС, 2004. С. 305-308.

21. Шевцов О.О. [Правове регулювання трудової діяльності працівників прокуратури України](#): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: **12.00.05**. Луганськ, 2010. 18 с.
22. Серебряк С.В. Особливості правового регулювання виникнення, розвитку та припинення трудових відносин з працівниками органів прокуратури України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 156 с.
23. Могілевський Л.В. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2008. 20 с.
24. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. *Голос України*. 2014. № 206.
25. Лавріненко 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*. 2010. Вип. 2. С. 189-198.
26. 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.
27. Сєвідова О.В. Принципи правового регулювання трудових прав працівників органів прокуратури. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. Вип. 1. С. 161-164.
28. Лашутін С.О. Окремі критерії диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури України. *Соціальне право*. 2024. № 2. С. 79-86. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1177/803>
29. Карпенко Д.О. Основи трудового права: навч. посіб. Київ: А.С.К., 2003. 656 с.
30. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. Харків: Консум, 1998. 480 с.

31. 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>
32. Лашутін С.О. Нормативно-правове забезпечення трудових відносин працівників прокуратури в Україні. *Соціальне право*. 2024. № 1. С. 121-127. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1153/743>
33. Загальна теорія держави і права: підручник / за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. Харків: Право, 2009. С. 584.
34. Мельник О.М. Правове регулювання та шляхи підвищення його ефективності: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2004. 208 с.
35. Матвійчук А.В. Визначення адміністративно-правового регулювання у сфері забезпечення регуляторної політики. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 11. С. 121-124.
36. Комзюк А.Т. Заходи адміністративного примусу у правоохоронній діяльності міліції: поняття, види та організаційно-правові питання реалізації: монографія / за заг. ред. О.М. Бандурки. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2002. С. 47.
37. Савенко С.А. Оперативно-розшукове забезпечення судового провадження: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09. Харків, 2014. 219 с.
38. Сербин Р.А. Окремі підходи до поняття «адміністративно-правове регулювання». *Актуальні питання та перспективи використання оперативно-розшукових засобів у розкритті злочинів в умовах воєнного стану*: матеріали міжвідом. наук.-практ. конф. (м. Київ, 30 берез. 2023 р.) / редкол.: В.В. Чернєй, С.Д. Гусарєв, С.С. Чернявський та ін. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2023. 294 с.
39. Калашник О.М. Механізм правового регулювання цивільних відносин як об'єкт наукових досліджень: генеза та сутність. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2017. № 2 (14). С. 136-149.
40. Мазур В.В. Механізм цивільно-правового регулювання сервітутних відносин в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2019. 242 с.

41. Чернега В.М. Поняття та ознаки механізму правового регулювання сімейних відносин. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2020. № 4 (32). Vol. 2. P. 185-191.
42. SLOVNYK.ME. Літературне слововживання. Забезпечення. URL: https://slovnyk.me/dict/linguistic_norm/%D0%B7%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F
43. Вишновецька С.В. Поняття, предмет, метод і система трудового права. Конспект лекцій з дисципліни «Трудове право та право соціального захисту». Київ: Національний авіаційний університет, 2018. URL: https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/36364/5/05_%D0%A2%D0%9F%D0%9F%D0%A1%D0%97_%D0%9A%D0%9B.doc
44. Галунько В. В., Пономаренко Г. О., Шкарупа В.К. Теорія держави та права: конспект лекцій. Херсон, 2008. 280 с.
45. Теремецький В.І. Поняття адміністративно-правового регулювання у сфері оподаткування. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2012. № 1 (35). С. 50-54.
46. Лашутін С.О. Щодо визначення поняття нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття: тези доп. учасників IX Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 черв. 2024 р.)*. Харків, 1924. С. 62-65.
47. Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві. Міжнародна організація праці (МОП). URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour>
48. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ від 12.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
49. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю: Міжнародний документ № 29 від 28.06.1930. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text

50. Конвенція про скасування примусової праці: Міжнародний документ № 105 від 25.06.1957. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text

51. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію: Міжнародний документ № 87 від 09.07.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text

52. Конвенції про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі. Міжнародний документ № 151 від 27.06.1978. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187#Text

53. Соколов В.М. Міжнародні соціальні стандарти державних службовців. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2023_prezent/Prezent_Mignar_stand.pdf

54. Про роль служби публічного обвинувачення в системі кримінальної юстиції: Рекомендація REC (2000) 19 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи від 06 жовтня 2000 року. URL: http://pravo.org.ua/files/zarub_zakon/rek_2000.pdf

55. Керівні принципи щодо ролі обвинувачів, прийняті восьмим Конгресом Організації Об'єднаних Націй з профілактики злочинності і поводження з правопорушниками (м. Гавана, Куба, 27 серпня – 07 вересня 1990 року). URL : http://pravo.org.ua/files/oon_com_split_1.pdf

56. Звіт Венеційської комісії з європейських стандартів щодо незалежності судової системи: частина II – Служба обвинувачення, ухвалено на 85-му пленарному засіданні (м. Венеція, 17-18 грудня 2010 року). URL: http://pravo.org.ua/files/zarub_zakon/zvit_V_2010.pdf

57. Стандарти професійної відповідальності та виклад основних обов'язків та прав прокурорів, ухвалені Міжнародною асоціацією прокурорів 23 квітня 1999 року. URL: <https://www.iap-asso>

58. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і

їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014. *Офіційний вісник України*. 2014. № 75. Т. 1.

59. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Голос України*. 1996. № 128.

60. 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>

61. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ НАДС від 05.08.2016 № 158. *Офіційний вісник України*. 2016. № 74. С. 51.

62. Про загальні засади організації роботи в органах прокуратури України: Наказ Офісу Генерального прокурора від 07.08.2020 № 365. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0365905-20#Text>

63. Про затвердження Порядку розгляду звернень щодо неналежного виконання прокурором, який обіймає адміністративну посаду, посадових обов'язків, встановлених для відповідної адміністративної посади: Наказ Офісу Генерального прокурора України від 01.07.2022 № 113. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0113905-22#n6>

64. Деякі питання утворення Тренінгового центру прокурорів України: Наказ Офісу Генерального прокурора України від 05.03.2020 № 130. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0130905-20#Text>

65. Лозовой С.В. Правовий статус працівника прокуратури як суб'єкта трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 50-57.

66. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2003. № 18, № 19-20, № 21-22. Ст.144.

67. Кизименко К.О. Правове регулювання трудових відносин прокурорських працівників в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.0. Київ: ІДП ім. В.М. Корецького, 2012. 20 с.

68. Цесарський Ф. А. Визначення змісту поняття «трудовий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Економічна теорія та право. Харків: Право, 2012. № 4 (7). С. 165-172.

69. Акуліч А.В. Особливості правового статусу працівника прокуратури як суб'єкта трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ: Східноук. нац. ун-т ім. В. Даля, 2010. 19 с.

70. 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.

71. 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

72. Адміністративне право України: підруч. / за ред. Ю.П. Битяка. Харків: Право, 2020. 200 с.

73. Котова Л. В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Східноукраїнський національний ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2009. 18 с.

74. Петришин О.В., Погребняк С.П., Смородинський В.С. Теорія держави і права: підруч. / за ред. О.В. Петришина. Харків: Право, 2014. 368 с.

75. Костюк В.Л. Поняття правосуб'єктності у сучасній доктрині трудового права: вимоги часу. *Трудове право України в контексті європейської інтеграції*: матеріали науково-практичної конференції (м. Харків, 25-27 травня 2006 року). Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2006. С. 123-125.

76. Процевський О.І. Заборона примусової праці як складова принципу свободи праці. *ПРАВО*: збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. 2014. Вип. 22. С. 30-40.

77. Біліченко І.С. Щодо ознак трудової правосуб'єктності працівників прокуратури. *Наук. вісн. Херсон. держ. унів. Серія: Юридичні науки*. 2015. № 2. С. 32-36.
78. Галаван З.С. Особливості правового регулювання праці слідчих ОВС як суб'єктів трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ: Східноук. нац. ун-т. ім. В. Даля, 2009. 18 с.
79. Лукашева Н.М. Вимоги до працівників за трудовим правом України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків: Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2007. 20 с.
80. Лашутін С.О. Особливості трудової правосуб'єктності працівників прокуратури України. *Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку*: тези доп. учасників II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 10 груд. 2024 р.). Харків, 2024. С. 71-74.
81. Трудове право України: підруч. / Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Жигалкін І.П., Прудников В.А. Харків: Право, 2014. 760 с.
82. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. Харків: Консум, 2002. 528 с.
83. Сєвідова О.В. Правовий статус працівника органів прокуратури як суб'єкта трудового права. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених*. Харків, 2021. С. 127-130.
84. Трудове право України: навч. посіб. / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
85. Лашутін С.О. Єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури на етапі їх виникнення. *Центральноукраїнський вісник права та публічного управління*. 2024. Вип. 4 (8). С. 38-44. URL: <https://cuj.dnuvs.ukr.education/index.php/cuj/article/view/85/81>
86. Кизименко К.О. Підстави виникнення трудових відносин в органах прокуратури. *Держава і право*. 2010. Вип. 47. С. 372-377.

87. Додіна Т.М. Особливості виникнення трудових відносин з прокурорсько-слідчими працівниками. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. С. 31-35.

88. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Голос України*. 2015. № 250.

89. Фанік А.Р., Нікуліна Н.А. Правова характеристика поняття робочого часу та його ознаки. *Проблемні питання правоохоронної та правозахисної діяльності в контексті євроінтеграційних тенденцій: матеріали Міжнародної курсантсько-студентської наук.-практ. конф. (м. Одеса, 27 березня 2020 р.)* / редкол. В.П. Маковій та ін. Одеса: ОДУВС, 2020. С. 265-269. 346 с.

90. Лашутін С.О. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 48. С. 144-151. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/953/912>

91. Авраменко О.І. Проблеми правового регулювання робочого часу працівників прокуратури. *Актуальні проблеми юридичних наук. Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 4. Т. 2. С. 215-219..

92. Шлапко Т.В., Кисельова О.І., Хлус М.Г. Гарантії реалізації трудових та соціально-забезпечувальних прав працівників органів прокуратури як складова частина їх правового статусу. *Аналітично-порівняльне правознавство: електронне наукове видання*. Ужгород. 2022. С. 168-173.

93. Про затвердження Правил внутрішнього службового розпорядку прокурорів Офісу Генерального прокурора : Наказ Генерального прокурора від 12.08.2020 № 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/b209>

94. Правила внутрішнього службового розпорядку державних службовців Офісу Генерального прокурора. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/b209>

95. Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників патронатної служби Офісу Генерального прокурора. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/b209>

96. Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників, які виконують функції з обслуговування, та робітників Офісу Генерального прокурора. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/b209>

97. Черкасов О.В. Єдність і диференціація відповідальності у трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 19 с.

98. Подорожній Є.Ю. До питання особливостей юридичної відповідальності у трудовому праві. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 03 листопада 2017 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 115-117.

99. Гайдаренко Л. О. Матеріальна відповідальність працівника: поняття, особливості, види: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2021. 22 с.

100. Лашутін С.О. Особливості диференціації правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури України. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих науковців (м. Київ, 31 жовтня 2024 р.) / за ред. проф. Івчук Ю.Ю. Київ: Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, 2024. 461с. С. 137-140. URL: <http://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2024/11/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B2-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97-31.10.2024.pdf>

101. Подорожній Є.Ю. Особливості юридичної відповідальності у трудовому праві України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ: Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка, 2016. 40 с.

102. Подорожній Є.Ю. Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури. *Європейські перспективи*. 2022. № 2. С. 176-181.

103. Семененко Б.В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності посадових осіб органів прокуратури: дис. ... докт. філософії: 081. – Право. Київ, 2021. 245 с.

104. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань стосовно прокурорів: Наказ Генерального прокурора України від 16.06.2021 № 202. *Офіційний вісник України*. 2021. № 51. Ст. 114.

105. Галушко В.О. Співвідношення норм трудового та адміністративного права при регулюванні службових розслідувань в органах прокуратури. *Юридична наука*. 2020. № 5(107). Том 1. С. 231-238. URL: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-107-5-1.28>

106. Біліченко І.С. Правове регулювання трудових правовідносин працівника прокуратури на рівні угод і локальних нормативно-правових актів. *Право і суспільство*. 2015. № 5.2. С. 106-111.

107. Богуш Л.Г. Проблеми та перспективи реформування трудового законодавства і сфери зайнятості України в рамках зобов'язань Угоди про асоціацію з ЄС. *Економічний простір*. 2023. № 188. С. 183-189.

108. Бойко А.К. Єдність та диференціація норм трудового права, що регулюють відносини із працевлаштування молоді. *Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. Серія: Юридичні науки*. 2018. № 2. С. 97-100.

109. Бондар В.І. До проблеми визначення критеріїв диференціації правового регулювання праці службовців правоохоронних органів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1 (16). Т. 4. С. 74-77.

110. Бондар В.І. До характеристики об'єктивних критеріїв диференціації правового регулювання праці співробітників Служби судової охорони. *Юридичний бюлетень*. 2019. Вип. 11. Ч. 1. С. 245-251.

111. [Бурак В.Я.](#) Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів: Львівський держ. ун-т ім. Івана Франка, 1999. 180 с. С. 171-180.

112. Вавженчук С.Я. Деякі проблеми реформування трудового законодавства України. *Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, присвяченої 91-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 27 березня 2020 року)*. Харків, 2020. С. 51-53. 236 с.

113. Вапнярчук Н.М. Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні: монографія. Харків: Юрайт, 2012. 312 с.

114. Величко Л.Ю. Дія норм трудового права на правове регулювання праці державних службовців. *Політичні та правові засади державного управління*. 2017. № 1 (15). С. 1-5. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2017-1/doc/4/02.pdf>

115. Венгуренко О. В. Шляхи реформування трудового законодавства в умовах демократизації Української держави. *Правове регулювання суспільних відносин в умовах демократизації Української держави: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, **число** 2012 р.)* / укладачі: Б.В. Новіков, Т.О. Чепульченко, І.П. Голосніченко, В.Ю. Пряміцин. Київ: НТУУ «КПІ», 2012. 320 с. С. 152.

116. Вишновецький А.В. Реформування трудового законодавства України щодо часу відпочинку в умовах євроінтеграційних процесів. 2017. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/24226/1/91.PDF>

117. Волик Д.С. До проблеми єдності та диференціації правового регулювання праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. № 1. Т. 2. С. 145-149.

118. [Волосенко О.А.](#) Щодо питання про єдність і диференціацію в правовому регулюванні праці. [Актуальні проблеми права: теорія і практика](#). 2014. № 29. С. 122-126.

119. Гарбузюк К.Г. Єдність та диференціація правового регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції України. *Юридична наука*. 2020. № 12 (114). С. 58-64.

120. Гетьманцева Н.Д. Єдність і диференціація – характерний прояв методу трудового права. *Науковий вісник Чернігівського університету*. 2009. Вип. 489. С. 56-60.

121. Гіжевський В.К., Ратинська Н.Ю. Реформування трудового законодавства в сучасних умовах. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2014. Вип. 18. С. 79-84.

122. Греков І.П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Суми: Сумський державний університет, 2003. 20 с.

123. Грекова М.М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів. *Форум права*. 2012. № 2. С. 154-160.

124. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 71. С. 376-381.

125. Гуменюк І.О. Напрямки розвитку трудового законодавства України: окремі аспекти проблеми. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2013. № 5. С. 81-84.

126. Девізорів Д.С. Правове регулювання укладення трудового договору з особливими категоріями працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 212 с.

127. Долгіх Н.П. Перспективи та шляхи розвитку українського трудового законодавства в умовах інтеграції України в Європейський Союз. *Актуальні проблеми державного управління*. 2021. Вип. 1. С. 95-99.

128. Єрофєєнко Л.В. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 6. С. 92-95.

129. Золотарьова О.А., Клименко С.В. Сучасні проблеми науки трудового права у контексті реформування трудового законодавства України. *Перспективні напрями розвитку наукової думки в ХХІ столітті*: Всеукр. конф. до Дня науки Укр. та з нагоди 50-річчя ППРЕД НАН України. Збірник наук. праць за мат. Всеукр. конф. Одеса: Лерадрук, 2020. С. 39-47.

130. [Іншин М.І.](#) Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ: Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, 2005. 39 с.

131. Клемпарський М.М. Проблеми правового регулювання статусу державних службовців як суб'єктів трудового права України: монографія. Харків: НікаНова, 2014. 432 с.

132. Клемпарський М.М. Щодо видів державних службовців як суб'єктів трудового права. *Форум права*. 2012. № 2. С. 319-324.

133. Коваленко О.О. Шабанов Р.І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 128-135.

134. Коломоєць Т.О. Патронатна служба за законодавством України: деякі дискусійні питання регламентації. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Юридичні науки*. 2017. № 3. С. 73-82.

135. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків: НУВС, 2001. 18 с.

136. Коротких А.Ю. Юридична відповідальність державних службовців за трудовим законодавством України: теорія, практика, проблеми: монографія. Київ, 2019. 360 с.
137. Костюченко О.Є. Напрями реформування трудового законодавства України на основі ціннісної орієнтації його норм. *Економічна теорія та право*. 2019. № 1. С. 121-135.
138. Котова Л.В. Диференціація трудової правосуб'єктності як підстава класифікації правового статусу працівника. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 131-151.
139. Кулачок-Тітова Л.В. Реформування трудового законодавства України у світлі відповідності міжнародним трудовим стандартам. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія: Право*. 2018. Вип. 25. С. 113-117.
140. Кучма О.Л. Деякі питання реформування трудового законодавства. *Свобода, безпека та незалежність: правовий вимір: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 24 лют. 2023 р.)*. Київ: Національний авіаційний університет, 2023. С. 473-475.
141. Маді Г.І. Диференціація правового регулювання трудових відносин суддів в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 18. С. 391-397.
142. Маслова О.В. Нормативно-правове регулювання оплати праці прокурора як гарантія незалежності його діяльності. *Прокуратура України в умовах європейської інтеграції: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 19 травня 2016 р.)*. Київ: Національна академія прокуратури України, 2016. С. 188-190.
143. Матвієнко О.С. Проблема кодифікації трудового законодавства України. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2014. Вип. 1. С. 272-279.

144. Мельник К.Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: монографія. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. 360 с.

145. Мельник К.В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. Київ, 2011. 19 с.

146. Могілевський Л.В. Підстави диференціації правового регулювання праці. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2006. № 32. С. 315-320.

147. [Новіченко Н.В.](#) Єдність і диференціація норм трудового права та гендерна рівність у трудових відносинах: перспективи співіснування в майбутньому. *Право: збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. 2022. Вип. 36. С. 95-104.

148. Омельченко О.Л. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу. URL: <http://mydisser.com/ua/catalog/view/6/346/6916.html>

149. Орлова Н.Г. [Загальні засади єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту](#). *Наукові записки. Серія: Право*. 2020. Вип. 1 (9). С. 58-63.

150. Панасюк О.Т. Єдність та диференціація як проблема співвідношення трудового права та права соціального забезпечення. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.)* / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2014. С. 126-132.

151. Панченко М.В. Теорія забезпечення гідної праці державних службовців України: монографія. Харків: ПромАрт, 2019. 440 с.

152. Петрова А.О. Правове регулювання забезпечення роботи з кадрами в органах прокуратури України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Вип. 3. С. 200-204.

153. Погорєлова О.С. Напрями реформування трудового законодавства в умовах поширення цифрової роботи. *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 43-50.

154. Обушенко Н.М. Стан дослідження проблеми систематизації трудового законодавства. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2019. № 42. Т. 1. С. 100-103.

155. Русавська В.І. Адаптація національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу. *Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р.). Миколаїв: МНАУ, 2021. С. 36-39.

156. Сімутіна Я.В. Єдність та диференціація правового регулювання заробітної плати. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 3. С. 139-142.

157. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія. Харків: ФІНН, 2011. 336 с.

158. Тулупова Ю. Диференціація правового регулювання праці та її вплив на правове становище суб'єктів трудового права. *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2014. Вип. 59. С. 284-288.

159. Циганчук Н.А. Про необхідність реформування трудового законодавства України. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Юридичні науки*. 2013. Вип. 2 (1). С. 216-220.

160. Шапка О.В. Диференціація правового регулювання праці молоді: поняття, зміст та підстави. *Європейські перспективи*. 2012. Вип. 4 (2). С. 177-182.

161. Шевченко Н.Л. Правове регулювання оплати праці працівників прокуратури України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. Дніпропетровськ, 2016. 20 с.

162. Шпиталенко Г.А. Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю в контексті євроінтеграційних процесів. 2016. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/9.pdf>

163. Шульженко І.В. Проблеми єдності і диференціації правового регулювання праці жінок-працівників органів внутрішніх справ України. *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. 2010. № 1. С. 226-231.

164. Золотухіна Л.О., Южека Р.С. Проблеми реформування трудового законодавства України в сучасних умовах її розвитку. 2014. URL: <https://elar.navs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5914bcc1-cfa0-467a-9ee3-1b884c8f9bb9/content>

165. Ярошенко О.М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р.)* / за ред. В.С. Венедиктова. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 51-55.

166. Куценко М.О. Шляхи удосконалення законодавства про працю. *Правові новели. Серія: Актуальні питання юридичної науки*. 2022. № 16. С. 112-117.

167. [Свічкарьова Я.В.](#) Спроба № 2 з питань «вдосконалення трудового законодавства щодо понять нестандартних форм зайнятості» (трудовий договір з нефіксованим робочим часом). *Право та інновації*. 2021. № 1. С. 46-54.

168. Менів Л.Д. Проблеми реформування трудового законодавства в Україні. *Актуальні дослідження правової та історичної науки: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Збірник тез доповідей.* (м. Тернопіль, 08 травня 2019 р.). Тернопіль, 2019. Вип.12. 171 с.

169. Плескун А.В., Кольчик К.І. Імплементация трудового законодательства в Украине до законодательства ЕС. *Психолого-педагогичні, правові та соціально-культурні проблеми сучасного суспільства: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Кременчук, 16-17 жовтня 2019р.). Кременчук, 2019. 242 с.

170. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

171. Баганець О. О. Правові засади здійснення реформи прокуратури в Україні. *Актуальні проблеми правознавства*. 2019. Вип. 1. С. 43-48.

172. [Омельчук Л.В.](#), Колосов О.О. Потреба реформування прокуратури України як засіб розбудови правової держави. *Міжнародний юридичний вісник: актуальні проблеми сучасності (теорія та практика)*. 2019. Вип. 14. С. 243-249.

173. Аналізі діяльності відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження щодо прокурорів (з листопада 2021 року по грудень 2023 року). Управління організаційного забезпечення діяльності (Секретаріат) Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів Департаменту кадрової роботи та державної служби Офісу Генерального прокурора у січні 2024 року. URL: https://old.gp.gov.ua/ua/file_downloader.html?_m=fslib&_t=fsfile&_c=download&file_id=242532

174. Удалова Л.Д. Окремі аспекти реформування прокуратури України в контексті європейської інтеграції. *Прокуратура України в умовах європейської інтеграції*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 19 травня 2016 р.). Київ: Національна академія прокуратури України, 2016. С. 298-300.

175. Полянський Ю.Є. Конституційне реформування прокуратури України (нові виклики). *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2009. № 2. С. 16-43.

176. Шемшученко Ю.С. Проблеми вдосконалення законодавства України про прокуратуру в контексті міжнародного досвіду. *Прокуратура України в умовах європейської інтеграції*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 19 травня 2016 р.). Київ: Національна академія прокуратури України, 2016. С. 162-165.

177. Кравчук В.М. Реформування правового статусу прокуратури в Україні та Польщі: порівняльний аналіз. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. С. 317-320.

178. Бенч Н.В. Прокуратура в державному механізмі: порівняльний аналіз України та країн Європейського Союзу. *Судова апеляція*. 2015. № 1. С. 104-116.

179. Хорсуненко О.В. Прокуратура України та країн-членів Європейського Союзу: порівняльне дослідження: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10. Одеса, 2019. 221 с.

180. Наулік Н.С. Правовий статус прокуратури в конституціях зарубіжних країн. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013 № 3-2. С. 339-342.

181. Вільчик Т.Б., Каркач П.М., Лапкін А.В. Організація судових та правоохоронних органів: навч. посіб.: у 2 ч. Харків: Право, 2016. Ч. 2: Основи правоохоронної та правозахисної діяльності. 364 с.

182. Карпунцов В.В. Реформування прокуратури як запорука підвищення ефективності діяльності органів прокуратури України. *Вісник прокуратури*. 2015. № 4. С. 16-22.

183. Бисага Ю.М., Швед І.І. Реалізація функцій органами прокуратури як елемент механізму забезпечення конституційної безпеки держави. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 1. С. 541-546.

184. Горбань О.П., Баєва Л.В., Лівак А.П. Аналіз реформування органів прокуратури в країнах ЄС: уроки для України. *Економіка. Фінанси*. 2024. № 5. С. 118-123.

185. Мамедов Г.А. Функції прокуратури в Україні та Азербайджанській Республіці (порівняльно-правовий аналіз): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10 - судоустрій; прокуратура та адвокатура. Київ, 2011. 221 с.

186. Конституція Французької Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). Київ: Москаленко О.М., 2018. 56 с.

187. Федеральний закон Німеччини про державну службу від 31 березня 1999 року (Bundesbeamtengesetzes, Vom 31. März 1999). URL:

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/52842/99089/F903149529/DEU52842.pdf>

188. Коротюк О.В., Лавринович О.В. Конституції країн світу: Королівство Нідерланди, Велике Герцогство Люксембург, Республіка Мальта, Князівство Монако. Переклад: В.С. Станіч. Київ: ОБК, 2023. 260 с.

189. Шишкін В.І. Аторней. Юридична енциклопедія: в 6 т. / гол. редкол. Ю.С. Шемшученко. Київ: Українська енциклопедія ім. М.П. Бажана, 1998-2004. Т. 1: А-Г. 1998. 669 с.

190. The Role of the Prosecution in Strengthening Democracy and the Rule of Law: an American View / Thomas H. Peebles / Judicial Reform: the Prosecution Office and Investigation Authorities in the Context of EU Membership.— Sofia: Center for the Study of Democracy, 2005. P. 31-32.

191. Баганець О. О. Огляд діяльності і реформування прокуратури у США та Канаді. URL : <http://soclaw.idpnan.kyiv.ua/archive/2018/3-4/3.pdf>

192. Машненко В.І. Механізм правового регулювання робочого часу працівників органів прокуратури Франції. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія :ПРАВО*. 2014. Вип. 29. Ч. 2. Т. 3. С. 68-71.

193. White Paper on Justice Reform part one: A Modern, Transparent Justice System. Victoria: Munistry of Justice, 2012. 24 p.

194. Інформація Управління зв'язків із громадськістю та ЗМІ Генеральної прокуратури України. URL: http://www.gp.gov.ua/ua/news.html?_m=publications&_t=rec&id=1520781

195. Козьяков І.М. Методологічні аспекти організації прокурорської діяльності на сучасному етапі. *Вісник прокуратури*. 2015. Вип. 7. С. 23-33.

196. Савченко В.А., Коропецька А.О. Розширення повноважень прокуратури в умовах воєнного стану. *Проблеми реформування кримінальної юстиції України*: збірник за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Чернівці, 25-26 травня 2023 року). Чернівці, 2023. С. 168-173

197. Кравчук В. М. Реформа інституту прокуратури: пропозиції до здійснення. *Прокуратура України в умовах європейської інтеграції*: матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 19 травня 2016 р.). Київ: Національна академія прокуратури України, 2016. С. 162-165.

ДОДАТКИ

Додаток 1

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Лашутін С.О. Нормативно-правове забезпечення трудових відносин працівників прокуратури в Україні. *Соціальне право*. 2024. № 1. С. 121-127. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1153/743>
2. Лашутін С.О. Окремі критерії диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури України. *Соціальне право*. 2024. № 2. С. 79-86. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1177/803>
3. Лашутін С.О. Єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури на етапі їх виникнення. *Центральноукраїнський вісник права та публічного управління*. 2024. Вип. 4 (8). С. 38-44. URL: <https://cuj.dnuvs.ukr.education/index.php/cuj/article/view/85/81>
4. Лашутін С.О. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 48. С. 144-151. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/953/912>

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

5. Лашутін С.О. Особливості диференціації правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури України. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих науковців (м. Київ, 31 жовтня 2024 року) / за ред. проф. Івчук Ю.Ю.* Київ: Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. 2024. 461 с. С. 137-140. URL: <http://pravo-snu.com.ua/wp->

<content/uploads/2024/11/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B2-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97-31.10.2024.pdf>

6. Лашутін С.О. Щодо визначення поняття нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття: тези доп. учасників IX Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 07 червня 2024 року)*. Харків, 2024. С. 62-65.

7. Лашутін С.О. Особливості трудової правосуб'єктності працівників прокуратури України. *Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку: тези доп. учасників II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 10 грудня 2024 року)*. Харків, 2024. С. 71-74.

Додаток 2

Апробація результатів дисертації. Результати дослідження оприлюднено у доповідях на таких науково-практичних конференціях: *«Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства»* (м. Київ, 31 жовтня 2024 року); *«Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття»* (м. Харків, 07 червня 2024 року); *«Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку»* (м. Харків, 10 грудня 2024 року).