

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова

**ПРОБЛЕМИ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН
З ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ**

Монографія

*100-річчю
підготовки кадрів
охоронців правопорядку
в Харкові
присвячується*

ХАРКІВ 2017

УДК 349.2: 351.74
ББК 67.405(4 Укр)
М 41

Рекомендовано до друку Вченою радою
Харківського національного університету внутрішніх справ
(протокол від 22.02.2017 р. № 2)

Рецензенти:

Венедіктов В. С. – доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України, перший проректор Харківського економіко-правового університету;

Вишновецька С. В. – доктор юридичних наук, доцент, завідувач кафедри цивільного права і процесу Національного авіаційного університету;

Музичук О. М. – доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України, декан факультету № 1 Харківського національного університету внутрішніх справ.

Проблеми правового регулювання виникнення
М 41 трудових правовідносин з поліцейськими : монографія /
К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова / за заг.
ред. К. Ю. Мельника ; Харк. нац. ун-т внутр. справ – Х. :
У справі, 2017. – 230 с.
ISBN 978-617-74-74-89-9

У монографії досліджуються теоретичні та практичні проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, визначається соціально-правова природа служби у поліції, аналізуються особливості трудових правовідносин з поліцейськими. Надаються пропозиції та рекомендації з удосконалення відповідного національного законодавства.

Для докторантів, аспірантів, ад'юнктів, студентів, слухачів та курсантів юридичних вищих навчальних закладів та вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання.

УДК 349.2: 351.74
ББК 67.405(4 Укр)

© Мельник К. Ю., 2017

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
Розділ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ СЛУЖБИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ	
1.1. Єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин	8
1.2. Служба поліцейських як різновид трудової діяльності.....	29
Висновки до розділу 1	52
Розділ 2. ПОНЯТТЯ, ОСОБЛИВОСТІ ТА СТРУКТУРА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ	
2.1. Поняття та особливості трудових правовідносин з поліцейськими	55
2.2. Структура трудових правовідносин з поліцейськими.....	67
Висновки до розділу 2	100
Розділ 3. ВИМОГИ ДО КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ТА ПЕРЕВІРОЧНІ ЗАХОДИ ПРИ ПРИЙНЯТТІ ДО ПОЛІЦІЇ	
3.1. Вимоги до кандидатів на посади поліцейських та перевірочні заходи при прийнятті до поліції в Україні	103
3.2. Закордонний досвід встановлення вимог до кандидатів на посади поліцейських та застосування перевірочних заходів при прийнятті до поліції.....	139
Висновки до розділу 3	157

Розділ 4. ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ

4.1. Загальна характеристика підстав виникнення трудових правовідносин з поліцейськими	160
4.2. Рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу	172
4.3. Контракт про проходження служби в поліції	183
4.4. Наказ про призначення на посади поліцейських	193
Висновки до розділу 4	202
ВИСНОВКИ	205
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	211

ПЕРЕДМОВА

Національна поліція України, яка прийшла на зміну міліції, отримала значний кредит довіри суспільства. Створення даного органу було обумовлено радикальним зниженням рівня довіри до міліції з огляду на негативні моменти в її діяльності останніх років, зокрема корупцію, яка пронизала усю міліцейську вертикаль, бюрократизм, нехтування правами людини під час розгляду кримінальних та адміністративних справ, застосування сили проти мирних акцій протесту населення.

Сьогодні діяльність Національної поліції України передусім регулює Закон України «Про Національну поліцію», який, зокрема, встановив нові принципи прийняття на службу в поліцію, передбачив конкурсний порядок відбору на посаду поліцейського, закріпив низку вимог до кандидатів на службу в поліції та встановив можливість застосування поліграфа при прийнятті на відповідну службу. Все це було зроблено задля того, щоб унеможливити потрапляння до Національної поліції України осіб з корупційним минулим, осіб, які не бажають працювати на благо українського народу, а також недостатньо підготовлених осіб.

Разом із безсумнівною корисністю та своєчасністю вищенаведеного норми Закону України «Про Національну поліцію», які регламентують прийняття на службу в поліцію, не позбавлені деяких спірних моментів і тому об'єктивно потребують удосконалення.

Важливого значення також набуває проблема визначення соціально-правової природи служби в Національній поліції України, можливості та ступеня впливу трудового права і трудового

законодавства на відносини у сфері проходження служби в зазначеному правоохоронному органі, а також забезпечення належного соціально-правового захисту поліцейських. Ці питання є базовими, оскільки від них залежить можливість користування поліцейськими нормами трудового права – галузі, яка базується, передусім, на таких принципах, як гуманізм, соціальна справедливість та посилений захист трудових прав працівників.

Незважаючи на безперечну актуальність та важливість, проблема правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими сьогодні ще не одержала свого монографічного дослідження. Заради справедливості зазначимо, що, попри відсутність наукових досліджень з даної проблеми, існує достатньо велика кількість праць українських науковців щодо правового регулювання прийняття на службу до міліції. Серед учених-трудовиків, що досліджували зазначені проблеми, можна відзначити: В. С. Венедіктова, М. І. Іншина, М. М. Клемпарського, О. В. Лаврінєнка, К. Ю. Мельника, Л. В. Могілевського, О. М. Обушенка, С. В. Попова, В. І. Щербину. Однак нинішні підходи національного законодавця до визначення підстав, умов та порядку виникнення трудових правовідносин з поліцейськими потребують сучасних досліджень.

Монографія складається з чотирьох розділів, які включають десять підрозділів, висновків та списку використаних джерел. У першому розділі досліджується соціально-правова природа служби в Національній поліції України. У другому розділі визначаються поняття, особливості та структура трудових правовідносин з поліцейськими. У третьому розділі аналізуються вимоги до кандидатів на посади поліцейських та перевірочні заходи при прийнятті до поліції. У четвертому розділі розглядаються підстави виникнення трудових правовідносин з поліцейськими.

Висновки, зроблені у монографії, можуть бути використані в науково-дослідній роботі для подальшого дослідження проблем сфери дії трудового права, єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин, трудових правовідносин з

поліцейськими; правотворчості – під час внесення змін у Закон України «Про Національну поліцію» та інші нормативно-правові акти, які регламентують прийняття на службу в поліцію; правозастосуванні – з метою вдосконалення практики застосування норм національного законодавства, які регламентують прийняття на службу в поліцію; освітньому процесі у вищих навчальних закладах – під час вивчення та викладання навчальної дисципліни «Трудове право», в ході підготовки підручників, навчальних посібників та методичних рекомендацій, а також у науково-дослідній роботі докторантів, аспірантів, ад'юнктів, студентів, слухачів та курсантів.

Розділ 1

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ СЛУЖБИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

1.1. Єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин

Трудове право як самостійна галузь національного права регулює, передусім, трудові відносини, які виражаються у зв'язку працівника і роботодавця з приводу застосування праці та її оплати. Як відомо, трудове право історично виникло як право захисту прав та законних інтересів працівників, що полягає, насамперед, у встановленні базових єдиних соціальних стандартів у сфері праці, які поширюються на всіх без виключення працівників. Однак різноплановість професій, виробництв, працівників, з іншого боку, обумовлює встановлення різниці у правовому регулюванні трудових відносин. Це свідчить про таку особливість трудового права, як єдність та диференціацію правового регулювання трудових відносин.

Про важливість зазначеної проблематики свідчить увага до неї з боку науковців. Так, проблеми єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин досліджували такі видатні науковці радянської доби: М. Г. Александров, М. Й. Бару, Б. К. Бегічев, М. А. Веремчук, В. М. Догадов, П. Д. Камінська, Ф. М. Левіант, Ю. П. Орловський, А. Є. Пашерстник, А. С. Пашков, С. Л. Рабінович-Захарін, З. К. Сіморот, В. І. Смолярчук, І. О. Снігірєва, В. М. Толкунова, А. І. Шебанова. Свого подальшого розвитку дана проблема знайшла у працях таких українських вчених часів незалежності: В. Я. Бурака, М. І. Іншина,

Т. А. Коляди, О. В. Лавриненка, К. Ю. Мельника, Л. В. Могілевського, П. Д. Пилюпенка, О. М. Ярошенка тощо.

Теоретичні основи розуміння єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин були закладені ще в 20-ті роки ХХ ст. П. Д. Камінською та В. М. Догадовим. Так, П. Д. Камінська наголошувала на тому, що Кодекс законів про працю в цілому має на меті охорону праці в широкому розумінні слова і ставить під захист норм, які містяться в ньому, всіх осіб найманої праці. Однак цим же Кодексом встановлюються спеціальні норми з охорони праці для окремих категорій трудящих – жінок і дітей, що внаслідок чисто фізіологічних, а також соціально-економічних умов є найбільш слабким елементом, який потребує більшої, ніж інші категорії трудящих, охорони їх праці та встановлення таких умов роботи, за яких достатньою мірою були б охоронені їх здоров'я та економічні інтереси¹. На думку В. М. Догадова, повне і беззастережне застосування Кодексу законів про працю до всіх категорій трудових відносин на практиці виявляється неможливим. Для окремих галузей народного господарства через своєрідні умови застосування в них найманої праці доводиться допускати ряд вилучень і відступів від положень Кодексу, застосовуючи до них ці положення не цілком, а лише в деяких частинах. Подібні вилучення і відступи полягають або в тому, що та чи інша норма Кодексу законів про працю зовсім не має застосування до даного кола трудових відносин без заміни її якою-небудь нормою, або ж норма Кодексу замінюється нормою іншого змісту².

Слід звернути увагу на те, що сучасне трудове законодавство закріплює норми, які поширюються на всіх працівників незалежно від сфери застосування праці, характеру виконуваних функцій, умов праці та її оплати, а також вікових, функціональних та інших особливостей працівника. Прикладом можуть слугувати норми, які встановлюють нормальну тривалість робочого

¹ Каминская П. Д. Советское трудовое право / П. Д. Каминская. – 2-е изд. – Х. : Юрид. изд-во Наркомюста УССР. – 1927. – С. 261.

² Догадов В. М. Очерки трудового права / В. М. Догадов. – Л. : Прибой, 1927. – С. 18–19.

часу, мінімальну заробітну плату, мінімальну тривалість щорічної основної відпустки, вимоги до безпеки та гігієни праці. У цьому проявляється єдність правового регулювання трудових відносин.

В енциклопедичній літературі слово «єдність» визначається як: 1) тісний зв'язок, згуртованість, цілісність, неподільність; 2) поєднання в одному цілому, нерозривність зв'язку; 3) схожість, цілковита подібність; 4) спільність чого-небудь, зосередженість чогось в одному місці¹.

У науці трудового права були розроблені наступні дефініції. Так, Ф. М. Левиант під єдністю трудового права розуміла загальність і обов'язковість основних правових принципів соціалістичної організації праці, закріплених у конституції й інших нормативних актах державної влади незалежно від виду і характеру трудових відносин². На думку М. А. Веремчук, єдністю в трудовому законодавстві є спільність усіх правових категорій (норм, актів, правовідносин тощо), що характеризують працю робітників та службовців, виражену в єдності основних принципів і методів правового регулювання трудових відносин незалежно від сфери застосування праці і характеру виконуваних функцій³. В. Я. Бурак зазначає, що єдність правового регулювання трудових відносин полягає в наявності загальних правових норм, які однаково регулюють трудові відносини, незалежно від їх характеру і виду самих відносин, а також особливостей умов праці⁴.

Вважаємо, що більш правильно єдність правового регулювання трудових відносин визначати як встановлену законодавством цілковиту подібність соціальних стандартів у сфері праці

¹ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. – Ірпінь : Перун, 2002. – С. 270.

² Левиант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права / Ф. М. Левиант // Вестник Ленинградского университета. – 1958. – № 23. – С. 91.

³ Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства / М. А. Веремчук // Вестник Ленинградского университета. – 1979. – № 23. – С. 109–110.

⁴ Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Я. Бурак. – К., 1999. – С. 3.

та відпочинку для будь-якого працівника у будь-яких умовах, посадах, професіях тощо.

Аналіз сучасного національного трудового законодавства, зокрема Кодексу законів про працю України, свідчить про наявність певних відступів від загальних норм. Це, передусім, обумовлено характером виробництва, територіальним розташуванням юридичних та фізичних осіб – роботодавців, конкретними умовами праці, а також віковими, функціональними та іншими особливостями працівника. Так, національне трудове законодавство закріплює спеціальні норми, що передбачають окремі відмінності порівняно із загальними нормами в правовому регулюванні трудових відносин певних категорій працівників (у певних умовах). Наприклад, відповідно до загальної норми ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Однак для певних категорій працівників спеціальними нормами встановлюється скорочена тривалість робочого часу, зокрема для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень (ст. 51 КЗпП України).

У теорії трудового права певна одностайність спостерігається щодо розуміння діалектики взаємодії єдності і диференціації. Так, Ф. М. Левіант писала: «єдність принципів соціалістичної організації праці і соціалістичних трудових відносин не виключає диференціацію шляхів і методів державного управління залежно від форми соціалістичної власності, з якою пов'язаний той або інший вид трудових відносин. ... Диференціація норм трудового права, спрямована на здійснення єдиних начал радянського трудового права, на їх конкретизацію стосовно різних умов, яскраво виявляється і у різних формах регулювання міри праці робітників та службовців і членів кооперативно-колгоспних об'єднань»¹. А. Ю. Пашерстник указував на те, що єдність радянського трудового права не тільки не суперечить диференціації правового регулювання, але, навпаки, припускає

¹ Левіант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права / Ф. М. Левіант // Вестник Ленинградского университета. – 1958. – № 23. – С. 95–98.

її. Диференціація законодавства служить засобом реалізації єдиних принципів правового регулювання, їх конкретизації в різноманітних умовах¹. На думку Ю. П. Орловського, прагнення обґрунтувати примат єдності над диференціацією або примат диференціації над єдністю означає, що диференційоване регулювання перешкоджає єдності, або що єдність несумісна з диференціацією. У дійсності все відбувається інакше. Диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання праці². О. Н. Давидова зазначає, що єдність і диференціація – органічно пов'язані сторони єдиного процесу правового регулювання, що узгоджено відображають проблеми загального і особливого³. З точки зору Ю. Б. Волегова, єдність трудового права не можна протиставляти диференціації і навпаки. Вони є складовими частинами правового регулювання, які утворюють систему норм трудового законодавства, що забезпечує виконання покладених на право завдань, і тому не можуть існувати відірвані один від одного⁴.

Виходячи з вищезазначеного єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин є взаємозалежними та пов'язаними категоріями, які свідчать про соціальну спрямованість трудового права.

У юридичній літературі великий інтерес та різноплановість позицій спостерігається стосовно категорії «диференціація правового регулювання трудових відносин». Так, В. Я. Бурак указує на те, що поняття диференціації правового регулювання трудових відносин полягає у різниці змісту і способів правового регулювання окремих видів трудових відносин, а також

¹ Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Пашерстник. – М. : АН СССР, 1955. – С. 75.

² Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – С. 317.

³ Давыдова Е. Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве / Е. Н. Давыдова // Вестник Ленинградского университета. – 1978. – № 23. – С. 78.

⁴ Волегов Ю. Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства / Ю. Б. Волегов // Советское государство и право. – 1982. – № 1. – С. 50.

окремих категорій працівників¹. Т. А. Коляда під диференціацією правового регулювання трудових відносин розуміє обумовлені цілями і завданнями трудового права відмінності у змісті, способах та засобах правового регулювання діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин². Ф. М. Левіант диференціацією трудового права вважала розходження в нормах трудового права, що залежить від форми соціалістичної власності, з якою пов'язаний той або інший вид трудових відносин, а також розходження в нормах трудового права всередині кожного з видів трудових відносин, що обумовлені галуззю народного господарства, умовами праці і характером трудового зв'язку працівника з підприємством і іншими особливостями праці³. З точки зору І. О. Снігірьової, під диференціацією трудового права необхідно розуміти розходження в змісті правового регулювання робочо-службових трудових відносин за певними стійкими ознаками⁴. М. А. Покровська під диференціацією трудового права мала на увазі розходження в правовому регулюванні трудових відносин за певними стійкими ознаками з метою конкретизації і спеціалізації «рівного права» стосовно нерівних суб'єктів, зайнятих у нерівних виробничих і кліматичних умовах⁵. На думку В. М. Толкунової, диференціація трудового права – це обумовлене об'єктивними стійкими факторами, а також суспільною необхідністю розходження в змісті

¹ Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Я. Буряк. – К., 1999. – С. 3.

² Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. А. Коляда. – Х., 2004. – С. 14.

³ Левіант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права / Ф. М. Левіант // Вестник Ленинградского университета. – 1958. – № 23. – С. 95.

⁴ Снігірева І. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства / И. О. Снігірева // Советское государство и право. – 1964. – № 11. – С. 83.

⁵ Покровская М. А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве / М. А. Покровская // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1967. – № 6. – С. 50–51.

норм трудового законодавства, що конкретизують загальні положення правового регулювання праці стосовно різних категорій працівників або однакових категорій працівників, але які перебувають у різних умовах праці¹. М. А. Веремчук під диференціацією в трудовому законодавстві розуміє широку сукупність індивідуально визначених правових явищ (норм, способів, прийомів тощо), за допомогою яких здійснюється реалізація єдиних за своїм змістом трудових відносин, їх конкретизація в різноманітних умовах застосування праці робітників та службовців². Ю. П. Орловський указував на те, що диференціація трудового права – це розходження у правових нормах, обумовлені місцем, умовами праці, правовим статусом організації, з якою працівник перебуває у трудових відносинах, статево-віковими особливостями працівника та іншими факторами³. З точки зору Г. С. Скачкової, диференціація норм трудового законодавства – це розмежування правових норм на основі юридично значущих, стійких факторів з метою конкретизації загальних положень трудового законодавства до окремих категорій працівників⁴. На думку О. М. Ярошенка, диференціація трудового законодавства – це поділ, розмежування його правових норм на підставі юридично значущих елементів для конкретизації загальних положень законодавства про працю до відповідних категорій працівників⁵.

Таким чином, загальним для всіх визначень є те, що диференціацію правового регулювання трудових відносин слід

¹ Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда / В. Н. Толкунова // Советское государство и право. – 1968. – № 11. – С. 45.

² Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства / М. А. Веремчук // Вестник Ленинградского университета. – 1979. – № 23. – С. 104 – 109.

³ Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : БЕК, 1998. – С. 93.

⁴ Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Г. С. Скачкова. – М., 2003. – С. 21.

⁵ Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. М. Ярошенко. – Х., 2007. – С. 32.

розглядати як розходження у змісті правових норм, які встановлюють стандарти праці та відпочинку залежно від певних факторів. У теорії трудового права існують різні точки зору щодо кількості цих факторів. Так, А. Ю. Пашерстник указував на те, що диференціація норм трудового права базується на врахуванні розходжень двох форм соціалістичної власності. Крім цього, вчений указував на диференціацію, яка обумовлюється особливостями тих чи інших галузей народного господарства та категорій праці¹. Ф. М. Левіант також головною підставою диференціації вважала форму соціалістичної власності. На її думку істотна диференціація норм трудового права обумовлюється, насамперед, різними видами трудових відносин: трудові відносини робітників та службовців і трудові відносини членів виробничо-кооперативних об'єднань². Крім цього, Ф. М. Левіант наголошувала на тому, що диференціація норм трудового права має місце також і всередині кожного з видів трудових відносин. Так, норми трудового права, що стосуються праці робітників та службовців, можна диференціювати за наступними підставами: а) диференціація, обумовлена особливостями різних галузей народного господарства і різних професій (працівники вугільної промисловості, чорної металургії, працівники різних видів транспорту тощо); б) диференціація, обумовлена різними умовами праці (праця на важких і шкідливих роботах, у гарячих цехах); в) диференціація, заснована на характері трудового зв'язку працівника з підприємством (тимчасовий, сезонний працівник); г) диференціація, обумовлена територіальним розташуванням підприємства або установи, а також особливостями економічного району³.

¹ Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Пашерстник. – М. : АН СССР, 1955. – С. 71–73.

² Левіант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права / Ф. М. Левіант // Вестник Ленинградского университета. – 1958. – № 23. – С. 96.

³ Левіант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права / Ф. М. Левіант // Вестник Ленинградского университета. – 1958. – № 23. – С. 99.

І. О. Снігірьова вказує на те, що у змісті норм трудового права знайшли відображення розходження у фізіологічних властивостях організму працівника, в умовах праці, умовах життя в різних районах країни, характері трудового зв'язку працівника з підприємством, значенні галузей народного господарства і виду трудової діяльності в соціалістичному суспільстві¹.

В. М. Толкунова диференціацію пропонує проводити за наступними підставами: а) умовами праці: їх важкістю, шкідливістю, небезпечністю (підземні, підривні роботи); б) кліматичними умовами роботи (Крайня Північ, віддалені прирівняні до неї місцевості); в) характером праці, специфікою її організації (науковці, творчі працівники, надомники, адвокати); г) специфікою галузей народного господарства, їх суспільним значенням (транспорт, зв'язок тощо); д) характером і тривалістю трудового зв'язку (сезонні, тимчасові працівники, погодинники, позаштатні працівники, працівники дрібної роздрібної торгівлі); е) економічним районом країни, його специфікою (Схід, Сибір); ж) фізіологічними особливостями організму суб'єктів права (жінки, підлітки, інваліди)².

З. К. Симорот зазначає, що диференціація законодавства про працю може проводитися за такими підставами, як особливості умов праці в різних галузях народного господарства і державного управління (вугільна промисловість, повітряний транспорт, сільське господарство, охорона здоров'я тощо), конкретні умови праці робітників та службовців (підземні роботи, важкі роботи, роботи зі шкідливими умовами праці, з особливим температурним режимом тощо), природнокліматичні умови (робота в районах Крайньої Півночі і прирівняних до них місцевостях). Існують особливості в застосуванні праці жінок, молоді, інвалідів, пенсіонерів за віком і деяких інших категорій робітників та службовців³.

¹ Снігірева І. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства / И. О. Снігірева // Советское государство и право. – 1964. – № 11. – С. 84.

² Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда / В. Н. Толкунова // Советское государство и право. – 1968. – № 11. – С. 46.

³ Симорот З. К. Единство советского законодательства о труде / З. К. Симорот. – К. : Наук. думка. – 1988. – С. 5.

На думку М. А. Веремчук, диференціація, насамперед, обумовлена особливостями різних галузей народного господарства, характером і специфікою виробництва в них (галузева диференціація), умовами праці (важкі, шкідливі, небезпечні роботи тощо), характером трудових зв'язків працівника з підприємством (постійний, сезонний, тимчасовий), природнокліматичним фактором (територіальна диференціація) тощо. Крім цього, на думку науковця, диференціація визначається суб'єктивним складом учасників трудових правовідносин і може залежати від статево-вікових ознак (підвищення гарантій і пільги для жінок і молоді), кваліфікаційних та інших умов суб'єктивного характеру¹.

О. С. Пашков до підстав диференціації трудового права відносить: а) галузь виробництва; б) умови праці (незалежно від галузі); в) суб'єктивний склад трудових відносин². На думку П. Д. Пилипенка, підставами диференціації трудового законодавства є: 1) характер і особливості виробництва (галузева, міжгалузева і локальна диференціація); 2) статеві, вікові та інші особливості працівників (суб'єктивна диференціація); 3) місце розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація)³. В. І. Прокопенко критеріями диференціації правового регулювання праці вважав наступні: ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації; національну належність засобів виробництва (майна підприємства, установи, організації); належність підприємства, установи, організації до державної (загальнодержавної) форми власності; суспільну значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні і геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору

¹ Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства / М. А. Веремчук // Вестник Ленинградского университета. – 1979. – № 23. – С. 105.

² Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) / А. С. Пашков. – Л. : Ленингр. ун-т, 1966. – С. 105.

³ Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – С. 54.

(тимчасова чи сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії¹.

Більшість учених-трудовиків усі підстави диференціації трудового права поділяють на об'єктивні та суб'єктні². Так, М. А. Покровська до групи об'єктивних факторів праці відносить диференціацію за наступними підставами: 1) галуззю народного господарства; 2) умовами праці; 3) географічною територіальною ознакою; 4) характером зв'язків між працівником і підприємством. Суб'єктною диференціацією є диференціація, заснована на розходженнях у правовому регулюванні трудових відносин за ознакою статі, віку і стану здоров'я працівників³. Ю. П. Орловський до об'єктивних факторів відносить фактори, не пов'язані з особистими особливостями громадян як суб'єктів трудового права, а до суб'єктних – фактори особистого порядку, що характеризують громадян, які вступають у трудові відносини⁴.

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – С. 84.

² Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства / М. А. Веремчук // Вестник Ленинградского университета. – 1979. – № 23. – С. 105 ; Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – С. 328 ; Покровская М. А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве / М. А. Покровская // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1967. – № 6. – С. 53–57 ; Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 47 ; Шебанова А. И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи / А. И. Шебанова // Советское государство и право. – 1970. – № 5. – С. 121 ; Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1988. – С. 103–105 ; Давыдова Е. Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве / Е. Н. Давыдова // Вестник Ленинградского университета. – 1978. – № 23. – С. 80.

³ Покровская М. А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве / М. А. Покровская // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1967. – № 6. – С. 53–57.

⁴ Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – С. 328.

Г. С. Скачкова поряд з об'єктивною та суб'єктною диференціацією виділяє соціальну. Так, на думку вченої, соціальна диференціація займає ніби проміжне становище між диференціацією за об'єктивними факторами і суб'єктною диференціацією. Якщо мова йде про правові норми щодо праці жінок з урахуванням їх материнської функції (враховуються фізіологічні особливості їх організму), то маємо справу із суб'єктною диференціацією. Якщо ж мова йде про правові норми щодо праці, що стосуються працівників, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів-членів родини, то така диференціація тяжіє до диференціації за об'єктивними факторами, тому що обумовлена фактом наявності сімейних відносин, які мають об'єктивний характер¹. Соціальні підстави диференціації поряд з об'єктивними та суб'єктивними виділяє і О. М. Ярошенко. На його думку, соціальні підстави диференціації зумовлені вихованням працівниками-батьками малолітніх дітей, а також обов'язками щодо інших найближчих родичів-членів сім'ї, які потребують піклування й допомоги².

Певним чином погоджуючись з виділенням такої групи підстав, як соціальні, та з тим, що вона перебуває між диференціацією за об'єктивними факторами і суб'єктною диференціацією, зазначимо, що таке ж місце, на наш погляд, займає така властивість працівника, як кваліфікація, під якою розуміється рівень загальної і спеціальної підготовки працівника, що підтверджується установленими законодавством документами (атестат, диплом, свідоцтво тощо).

Слід зазначити, що в юридичній літературі існують різні погляди на місце даної ознаки в диференціації трудового права. Так, одні вчені відносять її до об'єктивної диференціації, інші – до суб'єктної. О. Н. Давидова до суб'єктивного критерію диференціації трудового права відносить розходження норм права,

¹ Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Г. С. Скачкова. – М., 2003. – С. 308.

² Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. М. Ярошенко. – Х., 2007. – С. 20.

що враховують фізіологічні особливості особистості працівника (стать, вік, стан здоров'я), а також ознаки, отримані в результаті соціальної практики (кваліфікація)¹. Кваліфікацію працівника поряд зі статево-віковими його ознаками та іншими умовами суб'єктивного характеру до суб'єктної диференціації відносить і М. А. Веремчук². Водночас Г. С. Скачкова вважає, що кваліфікацію працівника не можна назвати фактором суб'єктної диференціації, оскільки кваліфікація працівника характеризує наявність у громадянина при виконанні певних робіт певних навичок і умінь, що не є споконвічно властивими особистості³. Тобто, виходячи з вищезазначеного, критерієм суб'єктної диференціації вчена вважає споконвічність ознак, які властиві особистості працівника. Якщо керуватися цим критерієм, то незрозуміло, чому Г. С. Скачкова до підстав суб'єктної диференціації віднесла суміщення працівником праці з навчанням та учнівство⁴.

На наш погляд, кваліфікація є ознакою працівника, яка, з одного боку, пов'язана з фізіологічними особливостями організму та станом здоров'я працівника, з іншого – об'єктивно обумовлена характером та змістом праці. В умовах ринкової економіки кваліфікація працівника набуває значення особливого фактора диференціації. Так, кваліфікація працівника є одним з основних критеріїв диференціації розміру заробітної плати. А відповідно до ст. 42 Кодексу законів про працю України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі

¹ Давыдова Е. Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве / Е. Н. Давыдова // Вестник Ленинградского университета. – 1978. – № 23. – С. 82.

² Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства / М. А. Веремчук // Вестник Ленинградского университета. – 1979. – № 23. – С. 105.

³ Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Г. С. Скачкова. – М., 2003. – С. 307.

⁴ Там само. – С. 23.

надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Таким чином, існує доцільність поряд із суб'єктною і об'єктивною диференціацією виділити третю групу – суб'єктно-об'єктивну, до якої слід віднести ті підстави, які мають як суб'єктний, так і об'єктивний характер. Передусім, це кваліфікація та соціальні підстави.

Як вже було зазначено вище, диференціація правового регулювання трудових відносин здійснюється за допомогою спеціальних норм. Спеціальні норми, залежно від їх призначення і змісту, діють або замість загальних норм, або доповнюють їх, або ж пристосовують загальні норми до умов праці в тій або іншій галузі національної економіки. Спеціальні норми містяться як у Кодексі законів про працю України (наприклад, відповідно до ч. 3 ст. 26 випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством)¹, так і в інших законах та підзаконних нормативно-правових актах, які регулюють трудові та пов'язані з ними відносини (наприклад,

¹ Кодекс законів про працю України : Верховна Рада УРСР; Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

ст. 77 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що поліцейський звільняється зі служби в поліції, а служба в поліції припиняється: 1) у зв'язку із закінченням строку контракту; 2) через хворобу – за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції; 3) за віком – у разі досягнення встановленого для нього цим Законом граничного віку перебування на службі в поліції; 4) у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів; 5) через службову невідповідність; 6) у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України; 7) за власним бажанням; 8) у зв'язку з переходом у встановленому порядку на роботу до інших міністерств і відомств (організацій); 9) у зв'язку з безпосереднім підпорядкуванням близькій особі; 10) у разі набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення; 11) у зв'язку з набуттям громадянства або підданства іншої держави)¹.

Автори перших комплексних досліджень питань єдності та диференціації С. Л. Рабінович-Захарін та Ф. М. Левіант виділяли три різновиди спеціальних норм: 1) норми, що встановлюють деякі вилучення із загальних норм; 2) норми, що встановлюють доповнення до загальних норм; 3) норми, що не змінюють рівень прав і обов'язків, а лише встановлюють порядок застосування загальних норм до особливостей і умов роботи². Ця класифікація спеціальних норм є актуальною і сьогодні та підтримується більшістю вчених-трудоваків³.

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

² Левіант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права / Ф. М. Левіант // Вестник Ленинградского университета. – 1958. – № 23. – С. 102.

³ Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – С. 351 ; Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства / И. О. Снигирева // Советское государство и право. – 1964. – № 11. – С. 87 ;

Разом з тим М. Г. Александров у підручнику «Радянське трудове право» (1959 р.) виділяв два різновиди спеціальних норм: а) норми, що встановлюють деякі вилучення із загальних норм; б) норми, що встановлюють доповнення до загальних норм, або норми, які конкретизують загальні норми стосовно особливостей умов праці даної категорії робітників або службовців¹. А в підручнику «Трудове право» (1966 р.) учений виділив уже чотири різновиди спеціальних норм: 1) норми, що встановлюють деякі вилучення із загальних норм; 2) норми, що конкретизують загальні норми стосовно особливостей умов праці даної категорії робітників або службовців; 3) норми, що надають додаткові пільги для певної категорії робітників та службовців; 4) норми, що передбачають додаткові обов'язки або підвищену відповідальність для певної категорії робітників або службовців².

Б. К. Бегічев виділяв чотири різновиди спеціальних норм: 1) норми, що надають додаткові пільги у сфері праці для робітників та службовців; 2) норми, які пристосовують загальні норми до специфіки умов роботи відповідної категорії робітників та

Покровская М. А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве / М. А. Покровская // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1967. – № 6. – С. 51 ; Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда / В. Н. Толкунова // Советское государство и право. – 1968. – № 11. – С. 47 ; Шебанова А. И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи / А. И. Шебанова // Советское государство и право. – 1970. – № 5. – С. 123 ; Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1988. – С. 106 ; Миронов В. И. Трудовое право России : учебник / В. И. Миронов. – М. : Журнал «Управление персоналом», 2005. – С. 44 ; Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФО–П Вапнярчук Н. М., 2008. – С. 80.

¹ Александров Н. Г. Советское трудовое право / Н. Г. Александров. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1959. – С. 118.

² Трудовое право : учебник / под ред. Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1966. – С. 136–137.

службовців; 3) норми, що передбачають окремі вилучення із загальних норм; 4) норми, що встановлюють підвищену відповідальність для певних груп робітників та службовців¹.

Уявляється, що виділені М. Г. Александровим та Б. К. Бегічевим чотири групи спеціальних норм можна укласти в загальновизнану систему класифікації спеціальних норм (норми-доповнення, норми-вилучення та норми-пристосування). Так, запропоновані відомими вченими як окремі види норми, що надають додаткові пільги для певної категорії робітників і службовців, та норми, що передбачають додаткові обов'язки або підвищену відповідальність для певної категорії робітників або службовців, повністю охоплюються категорією «норми-доповнення».

У юридичній літературі була висловлена точка зору, згідно з якою норми-доповнення завжди покращують становище працівників, встановлюючи для них додаткові гарантії, а норми-вилучення лише знижують рівень їх правових гарантії. У цьому вбачалась принципова відмінність цих норм. Так, І. О. Снігірьова вказувала, що норми-вилучення певною мірою знижують встановлений загальними нормами трудового законодавства рівень гарантії, а тому є важливим обмежити сферу, у межах якої ці вилучення можуть мати місце². Аналогічну точку зору висловила і В. М. Толкунова. На її думку, диференціація за фізіологічними особливостями суб'єктів права не може створювати норм-вилучень, і основні її норми – це норми-доповнення, підвищення гарантії проти загальних норм, що надають суб'єктам додаткові суб'єктивні права³.

На наш погляд, ученими в цьому випадку допущено певне змішання понять «норми-вилучення» та «вилучення прав»,

¹ Советское трудовое право : учебник. – 2-е изд. / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. – М. : Юрид. лит., 1985. – С. 97–99.

² Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства / И. О. Снигирева // Советское государство и право. – 1964. – № 11. – С. 90.

³ Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда / В. Н. Толкунова // Советское государство и право. – 1968. – № 11. – С. 47.

«норма-доповнення» та «додаткові права». Насправді норма-вилучення – це правило, що скасовує дію загальної норми, яка регулює ці відносини. Вона може як підвищувати рівень правових гарантій працівників, так і знижувати його. Прикладом норми-вилучення, яка посилює захист окремих категорій працюючих, є норма ст. 176 КЗпП, яка забороняє залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Норма-доповнення – це правило, яке встановлено понад, у доповнення до основного і діє поряд з ним, не скасовуючи його. Вона теж може як підвищувати рівень правових гарантій працівників, так і знижувати його. Так, встановлення ст. 41 КЗпП додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов не можна розглядати як захід, що підвищує рівень правових гарантій цих працівників.

У теорії трудового права з початку 70-х років ХХ ст. обговорюється ідея щодо виділення норм-альтернатив замість норм-пристосувань. Так, вперше цю ідею озвучив М. Й. Бару: «...уявляється, що диференціація може виявитися крім норм-вилучень і норм-доповнень у вигляді норми-альтернативи, коли законодавець встановлює норму, що містить різні варіанти рішення для того, щоб правозастосовний орган обирав один з них». Як приклад норми-альтернативи вчений наводить норму про п'ятиденний та шестиденний робочий тиждень, яка, за його словами, «містить альтернативу, рішення якої провадиться виходячи з принципу доцільності, обумовленого конкретними умовами роботи і характером виробництва»¹. Норми-альтернативи виділяє також і Ф. Б. Штівельберг. Норми-пристосування, на думку науковця, поглинаються нормами-доповненнями, у зв'язку з чим необхідність у їх окремому виділенні як способу диференціації трудового права відсутня. Норми-пристосування не скасовують

¹ Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 48.

дію загальних норм, а пристосовують їх дію стосовно специфічних відносин, тобто доповнюють загальне законодавство про працю¹.

Ю. П. Орловський виступив з критикою цієї ідеї. З точки зору дослідника, положення статті про п'ятиденний і шестиденний робочий тиждень типові для норм-пристосувань. Учений пише: «Глава IV Основ «Робочий час і час відпочинку» починається зі статті, що встановлює тривалість робочого тижня не більш 41 години. Ця загальна правова норма реалізується стосовно конкретних видів робочого тижня: до п'ятиденного робочого тижня, а в ряді випадків з урахуванням характеру виробництва й умов роботи – до шестиденного робочого тижня. Отже, розглянута норма є нормою-пристосуванням»².

Якщо керуватися логікою Ю. П. Орловського, то, дійсно, будь-які норми, які прибічники виділення норм-альтернатив відносять до таких, слід вважати нормами-пристосуваннями. Взагалі ж виділення норм-пристосувань поряд з нормами-вилученнями та нормами-доповненнями вважаємо виправданим, оскільки в усіх випадках спостерігається зв'язок, співвідношення загальної та спеціальної норми. Так, у випадку з нормами-пристосуваннями мова йде про певне трансформування, прилаштування загальної норми до конкретних умов.

Безсумнівно, єдність та диференціація відіграють важливу роль у трудовому праві. Переконані, що до їх застосування слід ставитися обережно, зберігаючи необхідне їх співвідношення. Так, не виправдана єдність призводить до неврахування фізіологічних та інших особливостей працівника, різниці в умовах праці у різних галузях національної економіки, «зрівнялівки» й «утриманства» та, у кінцевому підсумку, до зниження ефективності правового регулювання. Необґрунтована диференціація також призводить до зниження ефективності правового регулювання та виявляється у розмаїтті і розпорошеності правових норм, які регламентують

¹ Штительберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Ф. Б. Штительберг. – М., 2005. – С. 34–36.

² Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – С. 354–355.

відносно рівні умови праці, не виправданих пільгах, додаткових правах або не виправданих обмеженнях та заборонах.

Для забезпечення доцільного балансу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин важливе значення має уніфікація норм трудового права, у процесі якої відбувається усунення не виправданих розходжень у регулюванні трудових відносин, вирівнювання правового становища окремих категорій працівників на більш пільговій основі, усунення застарілих або не виправданих підстав для диференціації.

Слід зазначити, що категорію «уніфікація» поряд із категоріями єдності та диференціації в трудове право ввів В. І. Нікітінський на початку 60-х років ХХ ст. Так, у роботі «Питання уніфікації норм радянського трудового права, які регулюють умови праці працівників різних галузей народного господарства» вчений зазначав, що диференціація в правовому регулюванні умов праці окремих груп працівників, що відповідає раніше вимогам об'єктивних законів суспільного розвитку, у певний момент перестає відповідати цим вимогам, починає гальмувати розвиток суспільства. Питання про необхідність подальшої уніфікації норм, що регулюють умови праці працівників різних галузей народного господарства, продовжує залишатися досить актуальним, тим більше, що не виправдана пістрявість у правовому регулюванні умов праці працівників однорідних професій стає особливо помітною і нетерпимою після реорганізації управління промисловістю і будівництвом¹.

М. Й. Бару вказував на такі відмінності в категоріях «єдність» та «уніфікація»: «Єдність і уніфікація (інтеграція) правових норм – це не ідентичні поняття. У першому випадку передбачається спільність принципів, вихідних, основних позицій; у другому – усунення розходжень у регулюванні певних відносин»². Погоджуючись з М. Й. Бару щодо критерію розрізнення категорій «єдність» та «уніфікація», разом з тим вважаємо не

¹ Никитинский В. И. Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующих условия труда работников различных отраслей народного хозяйства / В. И. Никитинский // Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС. – М.: АН СССР, 1960. – С. 196–197.

² Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 45.

зовсім вірним ототожнення категорій «уніфікація» та «інтеграція». Так, у юридичних словниках інтеграція (лат. *integratio* – «відновлення, заповнення») визначається як процес взаємного пристосування та об'єднання в єдине ціле організацій, галузей, регіонів тощо¹, а під уніфікацією в праві (франц. *unification*, від лат. *unus* – «один» і *facere* – «робити») розуміється процес приведення чинного права до єдиної системи, усунення розбіжностей і надання одноманітності правовому регулюванню подібних або близьких видів суспільних відносин².

Дослідники трудового права робили спроби розкрити співвідношення категорій «єдність», «уніфікація», та «диференціація» через категоріальний апарат інших наук. Так, М. Й. Бару підкреслював: «Якщо охарактеризувати процес правотворчої діяльності у сфері трудового права мовою точних наук, то слід відзначити дію доцентрових і відцентрових сил, що одержують вираження в уніфікації і диференціації норм»³. М. А. Веремчук співвідношення категорій «єдність», «уніфікація» та «диференціація» спробувала розкрити через філософські категорії одиничного, особливого та загального. На думку вченої, під загальним слід розуміти єдність, під особливим – уніфікацію, а під одиничним – диференціацію⁴.

Противником ідеї прямого «переведення» юридичних категорій у категорії природничих наук або навпаки виступає Є. Б. Хохлов. Учений переконаний, що мова, таким чином, йде не про суть проблеми, а про природничо-наукові метафори, покликані проілюструвати те або інше юридичне положення. Цінність такої метафори полягає винятково в ній самій, завдяки чому, власне, і

¹ Барихин А. Б. Большой юридический энциклопедический словарь / А. Б. Барихин. – М. : Книж. мир, 2004. – С. 215.

² Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2007. – С. 921.

³ Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 45.

⁴ Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства / М. А. Веремчук // Вестник Ленинградского университета. – 1979. – № 23. – С. 107.

можна говорити про появу чергового – природничо-наукового псевдоморфоза¹.

Вважаємо, що розкриття категоріального апарату юридичної науки через категорії інших наук слід визнати доцільним, якщо це дає хоч що-небудь нове у розумінні сутності певної правової категорії.

Слід звернути увагу на те, що служба в Національній поліції України є надзвичайно специфічним різновидом трудової діяльності, що характеризується підвищеним ризиком для життя та здоров'я поліцейського, службою у несприятливих погодних умовах, у нічний час, вихідні та святкові дні, обмеженою можливістю застосування договірного регулювання відповідних трудових відносин, виконанням переважно правоохоронної функції держави. З огляду на такий характер і умови служби в Національній поліції України до поліцейських ставляться спеціальні вимоги щодо їх трудової правосуб'єктності (наявність громадянства України, певного освітнього рівня, відсутність судимості тощо), до трудової дисципліни (розширений перелік дисциплінарних стягнень тощо), встановлюються відмінності в правовому регулюванні часу відпочинку, звільнення зі служби тощо. Трудові відносини поліцейських здебільшого регулюються спеціальним законом – Законом України «Про Національну поліцію», який закріплює спеціальні норми у сфері прийняття на службу в поліцію, проходження відповідної служби та звільнення з неї. З огляду на вищезазначене відмінності в правовому регулюванні трудових відносин з поліцейськими слід відносити до об'єктивної диференціації правового регулювання трудових відносин.

1.2. Служба поліцейських як різновид трудової діяльності

Становлення Національної поліції України як нового правоохоронного органу здійснюється в умовах великих сподівань

¹ Хохлов Е. Б. Юридические химеры как проблема современной российской правовой науки / Е. Б. Хохлов // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 2004. – № 1. – С. 9.

населення на нього як захисника прав і свобод громадян та інтересів держави від протиправних посягань. Також громада чекає від нього неупередженості під час розгляду заяв і повідомлень про правопорушення, оперативності під час виконання посадових обов'язків поліцейськими.

Розбудові Національної поліції України приділяється значна увага керівництва держави. Так, Президент України П. О. Порошенко вказує на розпочаті реформи у державі: «Ми запустили величезні реформи. Ми співпрацюємо з Міжнародним валютним фондом. Ми надали дуже сильну доповідь щодо імплементації. У воєнний час ми знизили дефіцит бюджету. Ми створили абсолютно виняткову програму антикорупційних кроків, створили антикорупційне бюро, сформували нову поліцію, створили нову прокуратуру»¹. Президент України наголошує на тому, що особливих успіхів влада домоглася у сфері реформи правоохоронних органів. За його словами, рік назад поліцейським довіряли лише 7 відсотків українців, тоді як зараз таких уже 70 відсотків. Це тому, що поліцейські більше не корумповані².

Усе це було сказано Президентом України у 2015 та 2016 роках і пов'язувалося зі створенням нової патрульної поліції, оновленням кадрового корпусу Національної поліції України, новими правилами прийняття на відповідну службу. Сьогодні рівень довіри до поліції знизився практично втричі і становить близько 25 відсотків.

Вищезазначене виносить на порядок денний питання щодо посилення взаємодії поліції з населенням, підвищення правового статусу даного правоохоронного органу, забезпечення належного соціально-правового захисту поліцейських, що, безумовно, базується на правильному визначенні правової природи служби в Національній поліції України.

¹ Порошенко П. О. В Україні нова армія, нова поліція, нова прокуратура [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.volynpost.com/news/56628-v-ukraini-nova-armiia-nova-policiia-nova-prokuratura-poroshenko>.

² Порошенко заявив, що в новій поліції с корупцією покончено [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pl.com.ua/poroshenko-zayavil-chto-v-novoj-politsii-s-korruptsiej-pokoncheno/>.

Дослідження правової природи служби в Національній поліції України, з огляду на ще недостатній вітчизняний науковий доробок з цього питання, доцільно розпочати з вивчення підходів учених до правової природи державної служби. Також такий підхід обумовлений тим, що служба в Національній поліції України є різновидом державної служби. Так, відповідно до ст. 59 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII служба в поліції є державною службою особливого характеру, яка є професійною діяльністю поліцейських з виконання покладених на поліцію повноважень¹.

Слід також звернути увагу на безумовну важливість питання правової природи державної служби, про що, передусім, свідчить кількість учених різних галузевих наук, які досліджували це питання. Найбільший внесок у розроблення питання про правову природу відносин у сфері державної служби зробили такі науковці: В. Б. Авер'янов, М. Г. Александров, С. С. Алексєєв, А. П. Альохін, Г. В. Атаманчук, Д. М. Бахрах, І. А. Бачило, Ю. П. Битяк, В. С. Венедіктов, В. Г. Вишняков, В. А. Власов, О. В. Воробйов, В. М. Горшенєв, М. І. Іншин, Л. В. Коваль, Ю. М. Козлов, Д. А. Керімов, Б. М. Лазарєв, Б. Д. Лебін, О. Є. Луньов, В. М. Манохін, К. Ю. Мельник, Н. М. Неумивайченко, Р. С. Павловський, І. М. Пахомов, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, О. С. Піголкін, М. М. Перфільєв, О. В. Петришин, Г. І. Петров, В. Ф. Погорілко, Л. Л. Попов, Ю. О. Розенбаум, А. О. Селіванов, В. Ф. Сіренко, О. В. Смирнов, Ю. М. Старілов, С. С. Студенікін, В. В. Цветков, В. М. Шаповал, Ю. С. Шемшученко, Л. С. Явич, О. М. Якуба, Ц. А. Ямпольська тощо.

У юридичній літературі термін «державна служба» здебільшого визначається через категорію «діяльність», іноді в сполученні з категорією «діяльність» застосовуються категорії «трудова» або «професійна». Так, ще А. Ю. Пашерстник указував, що державною службою є трудова діяльність в якості співробітника державної установи або підприємства у галузі управління, орга-

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

нізації та в інших галузях розумової праці, у тому числі і відповідні спеціальні функції¹. На думку І. М. Пахомова, державна служба є заснована на законі і оплачувана діяльність службового персоналу державних органів, яка полягає у практичній реалізації державно-владних повноважень у різних сферах суспільного життя². О. В. Петришин державну службу розуміє як професійну діяльність осіб, що займають у встановленому порядку посади в державних органах та інших державних організаціях, з практичного здійснення їх функцій і завдань, яка оплачується з державного бюджету³. Ю. М. Стариков указує, що державна служба являє собою засновану на законі діяльність персоналу державних органів представницької, виконавчої та судової влади, що полягає в реалізації державної влади в різних сферах громадського життя з метою виконання завдань і функцій держави⁴. З точки зору М. І. Іншина, державною службою в Україні є професійна діяльність державних службовців щодо виконання завдань та функцій суспільства і держави шляхом реалізації своїх посадових повноважень на оплатній основі⁵. Н. М. Неумивайченко визначала державну службу як засновану на договірних засадах і, як правило, на підставі конкурсного відбору професійну діяльність з практичної реалізації завдань і функцій держави, здійснювану особами, що наділені для цього відповідними повноваженнями,

¹ Пашерстник А. Е. К вопросу о советской государственной службе А. Е. Пашерстник // Вопросы советского административного права. – М.-Л., 1949. – С. 121.

² Пахомов І. М. Адміністративно-правові питання державної служби в СРСР / І. М. Пахомов. – К. : Вид-во Київ. ун-ту, 1971. – С. 8.

³ Петришин А. В. Государственная служба. Историко-теоретические предпосылки, сравнительно-правовой и логико-понятийный анализ : монография / А. В. Петришин. – Х. : Факт, 1998. – С. 141.

⁴ Стариков Ю. Н. Курс общего административного права : в 3-х т. Т. 1 / Ю. Н. Стариков. – М. : Изд-во НОРМА (Издат. группа НОРМА–ИНФРА М), 2002. – С. 622.

⁵ Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. І. Іншин. – Одеса, 2005. – С. 28.

зміст і обсяг яких визначається займаною посадою в державному органі або його апараті¹.

У енциклопедичній літературі слово «діяльність» визначається як будь-яка активність людини, якій вона сама надає деякий сенс². З огляду на таке доволі абстрактне визначення слова «діяльність» вважаємо більш правильним, визначаючи категорію «державна служба», його дещо конкретизувати за допомогою інших слів. Як уже вказувалося вище, вченими для визначення категорії «державна служба» застосовуються, переважно, два словосполучення – «професійна діяльність» та «трудова діяльність».

Слово «професійна» в словниковій літературі тлумачиться як така, що стосується певної професії, пов'язана з нею; яка об'єднує людей однієї або близьких професій: професійна підготовленість, професійна лексика, професійна хвороба, професійна організація. Наприклад, професійна лексика – специфічна лексика, жививана в колективі людей однієї професії³.

Слід звернути увагу на те, що професія є трудо-правовою категорією. Так, С. М. Прилипко вказує, що професія – це рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, що дають можливість здійснювати роботу в певній сфері суспільного виробництва з урахуванням різних форм власності чи господарювання⁴. П. Д. Пилюпенко відзначає, що професія, спеціальність, кваліфікація – це ті основні аргументи, якими оперує працівник при укладенні трудового до-

¹ Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. М. Неумивайченко. – Х., 2002. – С. 6.

² Діяльність // Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D1%96%D1%8F%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C>.

³ Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970–1980) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sum.in.ua/s/profesijnj>.

⁴ Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 170–171.

говору, і саме завдяки їм він може претендувати на зайняття відповідної посади чи бути допущений до виконання певної роботи¹.

У юридичній літературі звертається увага на те, що матеріальну основу будь-якого суспільства становить трудова діяльність людини, яка разом з тим розвиває та перетворює саму людину. Всі великі відкриття, весь науково-технічний прогрес суспільства, його цивілізація – це результат великої праці багатьох поколінь людей. Праця визначає багатство суспільства і його розвиток. Праця – цілеспрямована діяльність людини, що реалізує її фізичну та розумову здатність для одержання певних матеріальних або духовних благ, іменованих на виробництві продуктом праці, продуктом виробництва². О. В. Смирнов спільну працю розглядав як зв'язок людей, що взаємодіють у колективному застосуванні знарядь і засобів праці. Причому ця взаємодія завжди має ознаки організованої праці. Науковець робить висновок, що спільна праця являє собою систему організованого поведіння людей, що усвідомили необхідність дотримання певних правил застосування праці в колективі³.

З огляду на вищезазначене словосполучення «професійна діяльність» слід вважати певним чином спорідненою категорію відносно категорії «трудова діяльність», більше того, категорія «трудова діяльність» є базовою стосовно категорії «професійна діяльність». З огляду на наведене, на наш погляд, більш правильно категорію «державна служба» визначати через категорію «трудова діяльність».

Також правильність такого підходу обумовлюється і тим фактом, що державні службовці, виконуючи свої посадові

¹ Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – С. 169.

² Трудовое право России : учебник / Гусов К. Н., Толкунова В. Н. – М. : Проспект, 2003. – С. 8.

³ Трудовое право : учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. / Н. А. Бриллиантова [и др.] ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – С. 6.

обов'язки, працюють приблизно так, як і будь-які інші працівники в суспільному виробництві, підпорядковуючись правилам внутрішнього трудового розпорядку державного органу. Різниця полягає в тому, що державні службовці зайняті специфічною за цілями, завданнями та функціями працею. У процесі такої праці, як правило, безпосередньо матеріальні цінності не утворюються. Така праця може сприяти створенню матеріальних цінностей шляхом вироблення цілей, завдань та напрямків соціально-економічного розвитку держави, здійснення охорони відповідних суспільних відносин від протиправних посягань, сприяння створенню нових робочих місць тощо. Праця державних службовців інтелектуальна, пов'язана з аналізом соціальної інформації, прийняттям управлінських рішень, взаємодією з різними юридичними та фізичними особами.

Те ж саме можна сказати і про працю поліцейських з тією лише різницею, що вони виконують посадові обов'язки, пов'язані з реалізацією, переважно, правоохоронної функції держави.

Необхідно відзначити, що в юридичній літературі немає одностайності щодо кількості відносин у сфері державної служби, їх правової природи та підпорядкування галузям права. Так, на думку В. М. Манохіна, сутність державної служби, як і інших видів соціальної діяльності, розкривається в процесі праці, де відбуваються правовідносини двоякого роду. Це правовідносини між особою, що здійснює службову діяльність (службовець) та іншою особою (об'єктом впливу). Такі правовідносини, оскільки вони виникли в процесі служби, є службовими правовідносинами. У зв'язку зі службовою діяльністю складаються і правовідносини іншого виду, а саме: службовця з іншими особами за місцем його служби – з бухгалтерією, кадровою та іншими структурами. Дана обставина має суттєве значення для розмежування сфер правового регулювання між галузями права, і особливо між адміністративним і трудовим правом¹.

Д. М. Овсянко пояснює, що внутрішньоорганізаційні правовідносини виникають у кожного державного службовця з державою в

¹ Манохин В. М. Нужны основы законодательства о службе Российской Федерации / В. М. Манохин // Государство и право. – 1997. – № 9. – С. 5–11.

особі уповноваженого органу або посадової особи у зв'язку із заміщенням державної посади. До внутрішньоорганізаційних відносин учений відносить також відносини, що виникають у державного службовця зі своїми начальниками з моменту заміщення державної посади з приводу організації роботи, розподілу обов'язків, заохочення, відповідальності. Зовнішніми, на думку Д. М. Овсянка, вважаються ті державно-службові відносини, які складаються між державним службовцем і іншими суб'єктами (громадянами, державними й недержавними організаціями) у зв'язку зі здійсненням ними своїх посадових повноважень. При цьому представником держави може виступати не будь-хто, а тільки той службовець, який за займаною посадою наділений державно-владними повноваженнями¹.

С. С. Студенікін відзначав, що державний службовець як носій службових прав для здійснення державних функцій вступає в державно-службові відносини, а як носій особистих прав є учасником трудового відношення². З точки зору Ю. М. Козлова, державно-службові відносини одночасно є різновидом трудових відносин, а тому деякі їхні сторони регулюються трудовим правом³. А. Є. Луньов зауважував, що одночасно з державно-службовими відносинами виникають трудові відносини, тому що служба є різновидом трудової діяльності людей⁴.

На думку М. І. Іншина, відносини, в які вступають державні службовці, мають складну структуру і специфічний суб'єктний склад. Як носій владних повноважень, службовець може бути суб'єктом трудових і державно-управлінських відносин, що залежить від сфери реалізації означених повноважень. У свою чергу, це обумовлює комплексний характер правового статусу даної ка-

¹ Овсянко Д. М. Административное право : учеб. пособие / Д. М. Овсянко. – М. : Юристъ, 1995. – С. 53.

² Студеникин С. С. Советская государственная служба / С. С. Студеникин // Вопросы советского административного права. – М.-Л. – 1949. – С. 85.

³ Козлов Ю. М. Предмет советского административного права / Ю. М. Козлов. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1967. – С. 53.

⁴ Административное право : учебник / под ред. А. Е. Лунёва. – М. : Юрид. лит., 1970. – С. 155.

тегорії працівників, який інтегрує в собі адміністративно-правовий і трудо-правовий статуси, а правове регулювання останнього являє собою типовий випадок викривленої взаємодії норм різних галузей права в певній сфері діяльності¹.

Б. К. Бегічев, В. С. Венедіктов, В. Я. Гоц, М. М. Клемпарський та О. В. Лавріненко правовідносини з приводу проходження державної служби, служби в органах внутрішніх справ називають «службово-трудою правовідносинами». Так, Б. К. Бегічев указував, що термін «службово-трудою правовідносинами» виражає особливість і своєрідність правового регулювання відносин, що становлять невід'ємну частину трудового права та взаємодіють зі службово-управлінськими правовідносинами, які належать до сфери адміністративного права². З точки зору В. С. Венедіктова, якщо державна служба має два аспекти, які торкаються зовнішньої і внутрішньої сфери діяльності державних службовців, то логічним буде до зовнішньої сфери діяльності працівників державних інституцій застосування терміна «державно-службові відносини», тоді як до внутрішньої сфери функціонування означеної категорії працівників суспільного виробництва більш логічним буде вживання терміна «службово-трудою відносини». Відповідно, правове забезпечення державно-службових відносин буде складатись, в основному, з норм адміністративного права, а службово-трудою відносин державних службовців з органами держави – переважно з норм трудового права³. М. М. Клемпарський під службово-трудою відносинами розуміє двосторонні, взаємні, вольові правовідносини, які виникають між громадянином України і державним органом, відповідно до яких громадянин,

¹ Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. І. Іншин. – Одеса, 2005. – С. 15–16.

² Бегічев Б. К. Особенности правового положения служащих как субъектов трудового права / Б. К. Бегічев // Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. – Серия юридических наук. – 1965. – Вып. 4. – С. 155–227.

³ Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців / Венедіктов В. С., Іншин М. І. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – С. 38.

що набув статусу державного службовця, за винагороду виконує свої службово-трудові обов'язки згідно із займаною ним посадою з метою реалізації завдань та функцій, що стоять перед державним органом, де він працює¹. В. Я. Гоц та О. В. Лавріненко вказують, що службово-трудові відносини працівників органів внутрішніх справ виникають на підставі трудового договору (контракту) і реалізуються у його рамках. І саме через трудовий договір на співробітників міліції поширюється дія загальних норм законодавства про працю України².

Д. М. Бахрах, Ю. П. Битяк та Є. Б. Хохлов зазначають, що відносини з проходження державної служби є адміністративними, тобто взагалі не відносяться до сфери дії трудового права. Так, Ю. П. Битяк указує, що державна служба тому і є державною, що відносини, які виникають при її встановленні, організації, регулюванні, проходженні, засади відповідальності державних службовців є відносинами публічно-правовими і регулюються нормами публічного права. Поза межами службових відносин державні службовці можуть виступати як суб'єкти приватно-правових відносин, у межах службово-правових відносин вони завжди суб'єкти публічного права³. Відомий учений, говорячи про публічне право, ототожнює його з адміністративним.

Д. М. Бахрах поділяє предмет адміністративного права на дві частини: 1) внутріапаратні відносини. Відповідні юридичні норми закріплюють систему органів виконавчої влади, організацію служби в них, компетенцію органів і службовців, їхні взаємовідносини, форми і методи внутріапаратної роботи в державних

¹ Клемпарський М. М. Щодо сутності та особливостей службово-трудових відносин / М. М. Клемпарський // Публічне право. – 2013. – № 1. – С. 236.

² Гоц В. Я. Правове регулювання праці співробітників міліції / В. Я. Гоц, О. В. Лавріненко // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1996. – Вип. 1. – С. 121.

³ Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Ю. П. Битяк. – Х., 2006. – С. 60.

органів; 2) взаємовідносини адміністративної влади з підприємствами, установами, організаціями будь-яких організаційно-правових форм, із громадянами¹.

Є. Б. Хохлов указує, що праця державних службовців лише нагадує найману працю, а відносини, які виникають при вступі на роботу в державні органи, є не трудовими, а відносинами особистої залежності. Питання оплати праці, її оцінювання тощо повинні вирішуватися інакше, ніж у ситуації найманої праці. Правове регулювання праці державних службовців необхідно винести за рамки трудового права. Ступінь несамостійності чиновника така, що навіть при наявності публічно-правового трудового договору з ним цей договір буде всього лише угодою про прийняття на державну службу на умовах, заздалегідь визначених у нормативному порядку².

Одразу відзначимо, що ми не підтримуємо запровадження такої термінологічної конструкції, як «службово-трудова правовідносина». Так, загальновідомо, що служба, від якої походить термін «службові», є різновидом праці (російською мовою – труда), від якої походить термін «трудова». А тому вказівка і на службу, і на труд у термінологічній конструкції є недоречною і такою, що заплутує юридичну науку та практику. Тим більше, що науковці при визначенні терміна «службово-трудова правовідносина» застосовують ті ж самі ознаки, які характерні і для трудових правовідносин. Наприклад, М. М. Клемпарський указує, що службово-трудова правовідносина є двосторонніми, взаємними, вольовими, такими, що виникають між громадянином України і державним органом, та відповідно до яких громадянин, що набув статусу державного службовця, за винагороду виконує свої службово-трудова обов'язки³. Якщо із зазначеного визначення забрати слово «службово», то все інше можна з упевненістю віднести до складових понять «трудова правовідносина».

¹ Бахрах Д. Н. Административное право : учебник / Д. Н. Бахрах. – М. : БЕК, 1999. – С. 3.

² Хохлов Е. Б. Об основаниях трудовых правоотношений / Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 1994. – № 4. – С. 34.

³ Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців / Венедиктов В. С., Іншин М. І. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 221 с

В. Я. Гоц та О. В. Лавріненко вказують, що службово-трудові відносини працівників органів внутрішніх справ виникають на підставі трудового договору (контракту) і реалізуються у його рамках¹. Слід нагадати відомим ученим, що і трудові правовідносини виникають на підставі трудового договору (контракту) і реалізуються у його рамках.

Вважаємо, що відносини, які виникають у процесі проходження державної служби, в тому числі служби в Національній поліції України, між державним службовцем і державним органом, у якому він працює, щодо робочого часу, часу відпочинку, трудової дисципліни, оплати та охорони праці є за своєю природою трудовими та повинні однозначно називатися трудовими правовідносинами. Стосовно ж пропозиції певних науковців виділяти поряд дві категорії правовідносин під час характеристики державної служби – «державно-службові правовідносини» та «трудова правовідносини» виникають певні питання. Дійсно, правовідносини, в які вступає державний службовець з фізичними та юридичними особами, реалізуючи державно-владні повноваження як представника держави, регулюються адміністративним правом, і їх можна називати або «державно-службовими правовідносинами», або «службово-управлінськими правовідносинами», або «державно-управлінськими правовідносинами». Разом з тим слід звернути увагу на те, що змістом зазначених правовідносин є виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків, що охоплюється категорією «трудова функція». А трудова функція є базовою категорією трудових правовідносин.

Учені-трудовики одностайні в тому, що основним критерієм предмета трудового права є регулювання відносин несамостійної, найманої праці, тобто трудових відносин².

¹ Гоц В. Я. Правове регулювання праці співробітників міліції / В. Я. Гоц, О. В. Лавріненко // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1996. – Вип. 1. – С. 121.

² Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 12 ; Маврин С. П. Рынок труда и трудовое право : проблемы юридической терминологии / С. П. Маврин // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1999. – № 3. – С. 144 ; Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. –

У юридичній літературі існують наступні підходи до ознак та особливостей несамостійної, найманої праці. Так, К. Ю. Мельник виділяє такі особливості несамостійної, найманої праці: по-перше, суб'єктом даної праці є юридично вільна людина, яка самостійно розпоряджається своїми здібностями до праці й керується при цьому переважно особистими інтересами; по-друге, така праця застосовується на підставі трудового договору, який добровільно укладається між фізичною особою, що пропонує для використання за плату свої здібності до праці, і роботодавцем, якому потрібно провести заміщення наявної в нього вакантної посади; по-третє, така праця застосовується на засадах підлеглості роботодавцю та підпорядкуванню правилам внутрішнього трудового розпорядку; по-четверте, дана праця здійснюється на обладнанні, з матеріалів та за рахунок коштів роботодавця; по-п'яте, така праця здійснюється не на страх і ризик працівника, а шляхом виконання під час роботи вказівок та розпоряджень роботодавця, який до того ж повинен забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці; по-шосте, така праця відбувається, як правило, в колективі працівників¹.

Н. Б. Болотіна звертала увагу на те, що наймана праця характеризується наступними правовими ознаками:

– трудові відносини виникають на підставі угоди між працівником і роботодавцем, така угода у трудовому праві отримала спеціальну назву – термін «трудова угода»;

– це праця юридично не самостійна, а така, що протікає в рамках визначеного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи);

– відбувається виконання роботи певного виду (трудова функція);

– така праця здійснюється з підляганням трудовому розпорядку, встановленому на конкретному підприємстві або ж визначеному роботодавцем – фізичною особою;

Х. : Діса плюс, 2014. – С. 15 ; Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 2-ге вид., стер. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2004. – С. 50.

¹ Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Х. : Діса плюс, 2014. – С. 15.

- ця праця здійснюється не на основі власних коштів виробництва, а за рахунок коштів (капіталу) роботодавця;
- вона здійснюється не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання під час роботи вказівок та розпоряджень роботодавця або уповноваженого ним органу і за гарантовану оплату;
- трудовий договір, як правило, укладається на невизначений строк і лише у випадках, передбачених законодавчими актами, - на визначений строк;
- здійснення трудової діяльності переважно відбувається у колективі працівників (трудовому колективі);
- виконання протягом встановленого робочого часу певної міри праці (норм праці);
- отримання від роботодавця у встановлені терміни винагороди за роботу, що виконується;
- забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках, передбачених трудовим законодавством;
- передбачається обов'язкова участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника¹.

Необхідно констатувати, що державній службі притаманні всі вищезазначені ознаки несамостійної найманої праці. Так, на державну службу нікого не заганяють, до неї нікого не примушують. Громадян України може вільно обирати рід діяльності, професію, посаду в будь-якому державному органі або на будь-якому підприємстві. Це його конституційне право. Отже, громадянин України самостійно розпоряджається своїми здібностями до праці, обирає собі посаду в державному органі, наприклад у Національній поліції України, при цьому керується, переважно, особистими інтересами щодо володіння відповідним соціально-правовим статусом, певного рівня оплати праці та соціального захисту.

Така ознака найманої праці, як застосування її на підставі трудового договору, має певні особливості при призначенні на

¹ Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 2-ге вид., стер. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2004. – С. 50–51.

посади в державні органи. Так, в окремих державних органах передбачена така підстава призначення на посаду, як контракт, який є різновидом трудового договору. Зокрема укладення контракту передбачено при призначенні на певні посади в Національній поліції України.

Взагалі ж слід відзначити, що у випадку з державною службою роль трудового договору виконує наказ про призначення на посаду. Так, ще О. В. Смирнов указував, що підставою виникнення трудового правовідношення звичайно служить трудовий договір. Водночас при прийнятті на виборну посаду юридичним фактом для виникнення трудових правовідносин виступає акт про обрання на посаду, якому звичайно передує згода громадянина виставити свою кандидатуру на виборах. Виникнення трудового правовідношення з працівником, якого прийнято на посаду, що знаходиться в номенклатурі вищого органу управління, пов'язується з адміністративно-правовим актом утвердження в посаді (призначення на посаду) цим органом¹.

У процесі трудової діяльності державний службовець підпорядковується керівнику державного органу, в якому він працює. Крім цього, весь процес його праці протікає в межах певного правового режиму, який встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку державного органу. Тобто державний службовець починає роботу, закінчує роботу, йде на перерву в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку часові проміжки.

Призначаючи громадянина України на посаду в державному органі, керівник структурного підрозділу цього державного органу, де буде проходити службу державний службовець, або кадровий працівник ознайомлює його під розпис із посадовою інструкцією, у якій містяться ті завдання та обов'язки за посадою, які повинен виконувати державний службовець. Виконання інших, не передбачених відповідною посадовою інструкцією, завдань та обов'язків не можна вимагати від державного службовця.

¹ Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1988. – С. 191.

Державний службовець працює на чітко визначеному робочому місці. Як правило, це стіл у відповідному кабінеті, який перебуває в будівлі державного органу. Робоче місце в цьому випадку надає роботодавець, тобто державний орган, який представляє його керівник.

Державна служба здійснюється не на страх і ризик державного службовця за рахунок власних коштів, а шляхом виконання під час роботи вказівок та розпоряджень керівництва державного органу. Відповідне керівництво при цьому повинно забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці.

Трудова діяльність державних службовців, як правило, відбувається в колективі таких самих державних службовців. Такі колективи об'єднані в центри, відділи, відділення тощо і обумовлені структурою державного органу.

Державний службовець виконує певну трудову функцію протягом встановленого робочого часу та отримує за це у встановлені терміни грошову винагороду за рахунок коштів державного органу, призначених на оплату праці.

Національний законодавець передбачає забезпечення державних службовців державними гарантіями, в тому числі при настанні певних соціальних ризиків (смерть, інвалідність, хвороба тощо). Державні службовці забезпечуються соціальним захистом за рахунок коштів Державного бюджету України.

Слід звернути увагу на непослідовну позицію окремих науковців, які вважають, що служба в державних органах є трудовою діяльністю та регулюється нормами трудового права, а служба в державних органах правоохоронної спрямованості виходить за межі сфери дії трудового права. Так, на думку П. Д. Пилипенка, трудові відносини державних службовців здебільшого виникають на підставі складного юридичного факту, яким є рішення конкурсної комісії та наказ (розпорядження) керівника про призначення на посаду. Разом з тим відносини службовців Управління охорони вищих посадових осіб України, Служби безпеки, внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України, військ Цивільної оборони, інших військових формувань, утворених відповідно до законодавства України, осіб начальницького і рядо-

вого складу органів внутрішніх справ та податкової міліції не регулюються трудовим законодавством, а значить і не входять до сфери дії трудового права¹.

Ми не можемо погодитися з таким підходом, оскільки вважаємо, що соціально-правова природа відносин у сфері проходження державної служби й у сфері проходження служби у вищенаведених правоохоронних органах, у тому числі Національній поліції України, ідентична, тому що відповідні відносини базуються на принципі підпорядкованості нижчестоящих вищестоящим, більшість умов служби регламентується спеціальним законодавством, що встановлює певні особливості проходження служби, у ролі роботодавця виступає державний орган. Отже, якщо до предмета трудового права відносити відносини у сфері проходження державної служби, то за логікою і відносини у сфері проходження служби у правоохоронних органах, у тому числі Національній поліції України, також необхідно відносити до предмета цієї галузі права.

Такий підхід підтримує і О. В. Афанасьєв. Науковець відзначає, що служба в органах внутрішніх справ є одним із видів платної суспільно корисної діяльності, що підлягає нормуванню та правовому регулюванню як особлива форма зайнятості населення. Вступаючи на службу в органи внутрішніх справ, громадяни реалізують конституційне право кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати рід діяльності й професію. При цьому служба в органах внутрішніх справ, як і будь-яка спільна праця, включає громадян-співробітників у колективну діяльність конкретного органу або підрозділу для особистого виконання службової функції, передбаченої займаними ними посадами, вимагає підпорядкування встановленому внутрішньому розпорядку, наказам начальників, має відплатний, систематичний і триваючий характер, тобто підпадає під поняття трудових відносин².

¹ Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – С. 12–13.

² Афанасьев А. В. Правовое регулирование служебно-трудовых отношений с участием сотрудников органов внутренних дел : дис. ... канд. юрид. наук :

Сьогодні в Україні продовжують функціонувати органи внутрішніх справ на фоні ліквідації міліції та утворення Національної поліції України. Діють постанова Кабінету Міністрів Української РСР «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ» від 29 липня 1991 р. № 114¹ та Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» 22 лютого 2006 р. 3460-IV². Разом з тим досі не прийнято Закон України «Про органи внутрішніх справ», який би унормував структуру органів внутрішніх справ та їх взаємовідносини з Національною поліцією України.

Необхідно відзначити, що окремі питання взаємовідносин Міністерства внутрішніх справ України та Національної поліції України певним чином вирішені Законом України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. Відповідно до ст. 1 Закону Національна поліція України – це центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. Діяльність поліції спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України згідно із законом³.

Стаття 1 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17 березня 2011 р. № 3166-VI передбачає, що систему центральних органів виконавчої влади складають міністерства та інші центральні органи виконавчої влади. Система центральних органів виконавчої влади є складовою системи органів

спец. 12.00.05 «Трудовое право; право соціального забезпечення» / А. В. Афанасьев. – СПб., 2004. – С. 65.

¹ Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постанова Кабінету Міністрів Української РСР від 29.07.1991 р. № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF>.

² Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : закон України від 22.02.2006 № 3460-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3460-15>.

³ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

виконавчої влади, вищим органом якої є Кабінет Міністрів України¹.

З вищезазначеного можна дійти висновку, що Національна поліція України є певним чином самостійним центральним органом виконавчої влади. Міністр внутрішніх справ України може спрямовувати та координувати діяльність Національної поліції України. Інші статті Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII (ст.ст. 14-17, 21, 22) надають повноваження Міністру внутрішніх справ України впливати на структуру центральних та територіальних органів поліції та кадрову політику Національної поліції України.

У юридичній літературі обстоюється позиція про можливість регулювання відносин у сфері проходження державної служби Кодексом законів про працю України, при цьому такої точки зору дотримуються навіть учені в галузі адміністративного права. Так, Б. М. Лазарев зазначає, що державні службовці цілком можуть мати статус осіб, які підпадають під дію Кодексу законів про працю². На думку І. М. Пахомова, є необхідним поширення загальних норм трудового права на державних службовців, адже, поступаючи на державну службу, особа стає учасником не тільки державно-службових, але і трудових правовідносин³.

Учений-трудолик А. В. Андрушко йде ще далі й указує, що громадяни України, вступаючи на державну службу, реалізують своє право на працю, набувають правового статусу працівника відповідного органу державної служби, який визначається нормами трудового законодавства, а правова природа правовідносин, що виникли, є трудовою⁴.

¹ Про центральні органи виконавчої влади : закон України від 17.03.2011 № 3166-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3166-17>.

² Государственная служба : учебник / под ред. Б. М. Лазарева. – М. : Наука, 1993. – С. 7–8.

³ Пахомов І. М. Адміністративно-правові питання державної служби в СРСР / І. М. Пахомов. – К. : Вид-во Київ. ун-ту, 1971. – С. 71.

⁴ Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. В. Андрушко. – К., 2002. – С. 7.

Ми повністю підтримуємо позицію перших двох науковців щодо не тільки можливості, а й потреби регулювання відносин у сфері проходження державної служби, а також служби в Національній поліції України нормами трудового законодавства, зокрема Кодексом законів про працю України. Разом з тим ми не можемо погодитися з А. В. Андрушко в тому, що державні службовці набувають сьогодні правового статусу працівника відповідного органу державної служби, який визначається нормами трудового законодавства. Так, більшість умов праці державних службовців регулюється Законом України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII¹, який складно віднести до трудового законодавства.

Звертаючи увагу на майбутнє трудове законодавство, зокрема на проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), поданий народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папієвим і прийнятий за основу Постановою Верховної Ради України від 05.11.2015 р. № 760-VIII (далі – проект Трудового кодексу України), слід відзначити позитивні зрушення в цьому напрямку. Так, відповідно до ч. 3 ст. 11 проекту Трудового кодексу України, законами можуть встановлюватися особливості регулювання трудових відносин державних службовців, працівників аварійно-рятувальних служб, членів екіпажів морських, річкових та повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами, та інших категорій працівників. Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України проект закону, що регулює трудові відносини інакше, ніж цей Кодекс, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до Трудового кодексу України. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до Трудового кодексу України².

¹ Про державну службу : закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

² Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), поданий народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папієвим і

Окремі вчені наголошують на тому, що якщо певні відносини не регулюються актами трудового законодавства, то не можна ці відносини відносити до сфери дії трудового права¹. Ми вважаємо, що суспільні відносини входять до тієї або іншої галузі права, насамперед, з огляду на їх характер та сутність. Регулювання певних відносин актами того або іншого законодавства – важлива ознака, яка вказує на ту сферу права, до якої відповідні відносин належать, але не головна. Тут не треба забувати про принципи галузі права, на яких вона будується та характеризується як самостійна. Крім цього, галузеві принципи визначають тенденції розвитку норм відповідної галузі права.

Слід звернути увагу на те, що сучасне національне законодавство у сфері проходження служби у Національній поліції України базується на принципах трудового права. Так, відповідно до ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, громадянин України може на підставі вільного вибору укласти контракт з органом поліції у встановлених у цій статті випадках. Контракт, відповідно до ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України, є особливою формою трудового договору. З огляду на наведене можна стверджувати, що у відповідному спеціальному законодавстві закріплюється основний принцип трудового права – принцип свободи трудового договору. Також про це свідчить і норма ст. 77 Закону України «Про Національну поліцію», яка дозволяє припиняти трудові правовідносини за власним бажанням поліцейського.

Частина 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» закріплює антидискримінаційні засади комплектування поліції. Так, за смыслом даної норми, не може бути прямих або непрямих переваг чи обмежень при прийнятті на службу в поліцію за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового

прийнятий за основу Постановою Верховної Ради України від 05.11.2015 р. № 760-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

¹ Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – С. 12–13.

стану та місця проживання. У цій нормі можна побачити закріплення такого принципу трудового права, як принцип рівності трудових прав та недопущення дискримінації у сфері праці.

Принцип стабільності трудових правовідносин викладено в ст. 58 «Безстроковість призначення на посаду поліцейського» Закону України «Про Національну поліцію». Відповідно до ч. 1 цієї статті призначення на посаду поліцейського здійснюється безстроково (до виходу на пенсію або у відставку), за умови успішного виконання службових обов'язків. Зі змісту зазначеної норми випливає, що встановлюється лише одна умова для дотримання загального правила про безстроковість призначення на посаду, а саме успішне виконання поліцейським своїх службових обов'язків. Тобто якщо поліцейський буде просто виконувати свої службові обов'язки або неуспішно їх виконувати, то його можна буде звільнити в будь-який час за логікою ч. 1 указаної статті. Виходячи з цього важливого значення набувають категорія «успішне», критерії успішності та якість оцінювання діяльності поліцейського. Слід також відзначити, що ч. 2 ст. 58 Закону України «Про Національну поліцію» встановлює два випадки, коли є можливим встановлення строкових відносин з проходження служби у поліції: 1) заміщення посади поліцейського на період відсутності особи, за якою відповідно до закону зберігається посада поліцейського; 2) заміщення посад, призначенню на які передусе укладення контракту.

Стаття 104 Закону України «Про Національну поліцію» дозволяє поліцейським з метою захисту своїх прав та законних інтересів утворювати професійні об'єднання та професійні спілки відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Ця норма свідчить про закріплення в спеціальному законодавстві такого принципу трудового права, як принцип свободи об'єднання працівників. Необхідно відзначити, що зазначена стаття також передбачає, що професійні спілки поліції здійснюють свої повноваження з урахуванням обмежень, що накладаються на працівників поліції, зокрема професійним спілкам працівників поліції та їх членам заборонено організувати страйки або брати в них участь.

Виходячи з вищезазначеного слід констатувати, що у статтях Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII закріплено переважну більшість галузевих принципів трудового права, що додатково свідчить про трудо-правовий характер відносин з проходження служби в Національній поліції України.

Також відзначимо, що призначення на посаду в Національну поліцію України, звільнення з відповідної служби, а також регламентація робочого часу, часу відпочинку, професійне навчання, оплата праці поліцейського здійснюються на підставі норм Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, які часто копіюють зміст норм Кодексу законів про працю України. Наприклад, ст. 58 «Безстроковість призначення на посаду поліцейського» Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що призначення на посаду поліцейського здійснюється безстроково (до виходу на пенсію або у відставку), за умови успішного виконання службових обов'язків. Строкове призначення здійснюється в разі заміщення посади поліцейського на період відсутності особи, за якою відповідно до закону зберігається посада поліцейського, та посад, призначенню на які передують укладення контракту¹. А ст. 23 «Строки трудового договору» КЗпП України передбачає, що трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами².

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

² Кодекс законів про працю України : Верховна Рада УРСР; Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

Що стосується певних видів відпусток поліцейських, то тут взагалі національний законодавець відсилає до трудового законодавства. Так, відповідно до ст. 92 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, поліцейському надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати (грошового забезпечення) та інші види відпусток відповідно до законодавства про відпустки¹.

Підсумовуючи вищезазначене слід наголосити, що служба в поліції є різновидом трудової діяльності. Поліцейські виконують роботу (посадові обов'язки) приблизно так само за соціально-правовою природою, як і будь-які інші працівники в суспільному виробництві. Різниця полягає в тому, що поліцейські зайняті специфічною за цілями, завданнями та функціями працею, що пов'язано з реалізацією, переважно, правоохоронної функції держави. У процесі такої праці безпосередньо матеріальні цінності не утворюються. Така праця сприяє створенню матеріальних цінностей шляхом здійснення охорони відповідних суспільних відносин від протиправних посягань. Праця поліцейських, як правило, інтелектуальна, пов'язана з аналізом соціальної інформації, прийняттям юридичних рішень, взаємодією з різними юридичними та фізичними особами.

Висновки до розділу 1

1. Служба у Національній поліції України є різновидом трудової діяльності. Поліцейські виконують роботу (посадові обов'язки) приблизно так само за соціально-правовою природою, як і будь-які інші працівники у суспільному виробництві. Різниця полягає в тому, що поліцейські зайняті специфічною за цілями, завданнями та функціями працею, що пов'язано з реалізацією, переважно, правоохоронної функції держави.

2. Відмінності в правовому регулюванні трудових відносин з поліцейськими слід відносити до об'єктивної диференціації

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

правового регулювання трудових відносин. Так, служба в Національній поліції України характеризується підвищеним ризиком для життя та здоров'я поліцейського, її проходженням у несприятливих погодних умовах, у нічний час, вихідні та святкові дні, а також обмеженою можливістю застосування договірного регулювання. З огляду на такий характер і умови служби в Національній поліції України до поліцейських ставляться спеціальні вимоги щодо їх трудової правосуб'єктності (наявність громадянства України, певного рівня освіти, здоров'я та фізичної підготовки, відсутність судимості тощо), встановлюються відмінності в правовому регулюванні часу відпочинку, дисциплінарної відповідальності, звільнення зі служби тощо.

3. Є недоцільним використання такої термінологічної конструкції, як «службово-трудова правовідносина». Так, служба, від якої походить термін «службові», є різновидом праці (російською мовою – труда), від якої походить термін «трудова». А тому вказівка і на службу, і на труд у термінологічній конструкції уявляється недоречною і такою, що заплутує юридичну науку та практику. Тим більше, що науковці при визначенні терміна «службово-трудова правовідносина» застосовують ті ж самі ознаки, які характерні й для трудових правовідносин.

4. Відносини, які виникають у процесі проходження державної служби, в тому числі служби в Національній поліції України між державним службовцем і державним органом, у якому він працює, щодо робочого часу, часу відпочинку, трудової дисципліни, оплати та охорони праці, є за своєю природою трудовими та повинні однозначно називатися трудовими правовідносинами. Стосовно пропозиції певних науковців виділяти поряд дві категорії правовідносин при характеристиці державної служби – «державно-службові правовідносини» та «трудова правовідносина», то тут є певні питання. Дійсно, правовідносини, в які вступає державний службовець з фізичними та юридичними особами, реалізуючи державно-владні повноваження як представника держави, регулюються адміністративним правом, і їх можна називати або «державно-службовими правовідносинами», або «службово-управлінськими правовідносинами», або «державно-управлінськими правовідносинами». Разом з тим слід звернути

увагу на те, що змістом зазначених правовідносин є виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків, що охоплюється категорією «трудова функція». А трудова функція є базовою категорією трудових правовідносин.

5. Обґрунтовується позиція, що суспільні відносини входять до тієї або іншої галузі права, насамперед, з огляду на їх характер та сутність. Регулювання певних відносин актами того або іншого законодавства – важлива ознака, яка вказує на ту сферу права, до якої відповідні відносин належать, але не головна. Ще більш важливою ознакою для визначення галузевої належності відносин є принципи галузі права, на яких побудовані норми, які регулюють відповідні відносини. Доводиться, що окремі норми Закону України «Про Національну поліцію» побудовані на базі галузевих принципів трудового права. Відзначається, що зазначений Закон в окремих випадках відсилає до загального трудового законодавства, а в інших копіює зміст норм Кодексу законів про працю України.

Розділ 2

ПОНЯТТЯ, ОСОБЛИВОСТІ ТА СТРУКТУРА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ

2.1. Поняття та особливості трудових правовідносин з поліцейськими

Забезпечення та захист проголошених Конституцією України прав і свобод людини та громадянина безпосередньо залежить від ефективності функціонування, насамперед, Національної поліції України. Одним з основних факторів, що впливає на ефективність функціонування зазначеного правоохоронного органу, є належна правова регламентація трудових відносин поліцейських.

Слід відзначити, що теорія трудового правовідношення докладно розроблена у вітчизняній юридичній літературі. Так, у радянський період була проведена низка монографічних досліджень проблем трудових правовідносин. Першим із таких досліджень була монографія М. Г. Александрова «Трудове правовідношення» (1948 р.). У даній роботі трудове правовідношення визначалося як юридичне відношення, що виражає товариське співробітництво вільних від експлуатації людей, у якому одна сторона (трудящий) зобов'язана застосовувати свою робочу силу, включившись в особовий склад підприємства (установи, господарства) і підкоряючись внутрішньому трудовому розпорядку останнього, а інша

сторона зобов'язана сплачувати винагороду за працю і забезпечувати умови виконання роботи, безпечні для здоров'я трудящого і сприятливі для продуктивності праці¹.

М. П. Карпушин у монографії «Соціалістичне трудове правовідношення» (1958 р.) визначав соціалістичне трудове правовідношення як відношення, у якому одна сторона (робітник, службовець) зобов'язана виконувати обумовлену роботу, підкоряючись трудовому режиму, встановленому у підприємстві (установі, господарстві), а інша сторона (підприємство, установа, господарство) зобов'язана оплачувати працю за її кількістю і якістю, створювати умови роботи, що забезпечують високу продуктивність праці і безпечні для здоров'я трудящого, вживати заходів із задоволення його матеріально-побутових і культурних потреб².

О. І. Процевський, автор двох ґрунтовних монографій «Метод правового регулювання трудових відносин» (1972 р.) та «Предмет радянського трудового права» (1979 р.), під трудовим правовідношенням розумів вольове відношення, що виникає в результаті реалізації громадянами права на працю й обов'язку працювати, дотримання робітниками та службовцями прав і обов'язків у процесі праці, зміст якого визначається нормами права³.

Л. Я. Гінцбург у монографії «Соціалістичне трудове правовідношення» (1977 р.) дав наступне визначення: «соціалістичне трудове правовідношення є зобов'язальне відношення між вільним і рівноправним працівником, активним учасником соціалістичного будівництва, з одного боку, і соціалістичним підприємством (установою, громадською організацією) як ланкою соціалістичного господарства або державного апарату – з іншого; внаслідок цього відношення працівник, реалізуючи закріплене за ним Конституцією право на працю, включається в соціалістичну кооперацію праці шляхом вступу у виробничий колектив підприєм-

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – С. 163.

² Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1958. – С. 37.

³ Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – С. 36.

ства; на підприємстві працівник зобов'язується виконувати погоджену сторонами трудову функцію, підкоряючись діючому внутрішньому трудовому розпорядку; підприємство ж зобов'язується: а) оплачувати працю працівника відповідно до її кількості та якості, б) забезпечити здорові і безпечні умови праці, в) організувати процес праці на соціалістичних засадах, тобто вживаючи заходів щодо підвищення продуктивності праці, залучаючи працівника в складі колективу підприємства до управління виробництвом і сприяючи поліпшенню матеріальних і культурних умов його життя»¹.

Р. З. Лівшиць, співавтор колективної монографії «Радянське трудове право: питання теорії» (1978 р.), указував на те, що під соціалістичним трудовим відношенням слід розуміти відносини між людьми в трудовому колективі, що мають змістом застосування праці робітників та службовців².

В. М. Скобелкін у монографії «Забезпечення трудових прав робітників та службовців» (1982 р.) зазначав, що основне трудове правовідношення – це двостороннє правовідношення, що містить право громадянина на одержання оплачуваної і безпечної роботи за здібностями (з попереднім навчанням або без такого) і обов'язок її виконання відповідно до встановлених правил, а також обов'язок підприємства надати таку роботу і право вимагати належного її виконання³.

У вітчизняній юридичній літературі часів незалежності можна зустріти такі визначення трудових правовідносин. Так, В. І. Прокопенко під трудовими правовідносинами розумів двосторонні відносини працівника з власником або створюваним ним підприємством по виконанню за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляган-

¹ Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – С. 137.

² Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – С. 89.

³ Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения) / В. Н. Скобелкин. – М. : Юрид. лит., 1982. – С. 48–49.

ням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків¹. На думку П. Д. Пилипенка, трудові правовідносини – це юридично оформлені (трудоий договір) стосунки між наймачем і найманим працівником з приводу праці, а не сама праця після укладення трудового договору². В. С. Венедіктов зазначає, що трудове правовідношення – це урегульований нормами трудового права добровільний юридичний зв'язок працівника з роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати визначену трудову функцію на конкретному виробництві з підпорядкуванням його внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується оплачувати її за трудовим внеском і створювати умови праці відповідно до законодавства, колективного і трудового договору³. З точки зору С. М. Прилипко, трудові правовідносини – це 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 договором⁴.

Напрацювання відомих учених у відповідній сфері слугуватимуть орієнтиром для дослідження трудових правовідносин з поліцейськими. Також відзначимо, що основою будь-якого дослідження галузевих правовідносин є загальнотеоретична категорія «правовідношення». У теорії права існують два основні підходи до визначення поняття «правовідношення». Відповідно до першого правовідношення – це суспільне відношення, врегульоване нормою права⁵. Згідно з другим підходом правовідношення – це індивідуалізований суспільний зв'язок, що виникає на основі норм

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – С. 163.

² Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Л. : Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 1999. – С. 128.

³ Венедіктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть) : учеб. пособие / В. С. Венедиктов. – Симферополь : ДОЛЯ, 2004. – С. 60–61.

⁴ Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФО–П Вапнярчук Н. М., 2008. – С. 151–152.

⁵ Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении / Р. О. Халфина. – М. : Юрид. лит., 1974. – С. 51.

права¹. Слід погодитися з О. Ф. Черданцевим щодо правильності обох підходів². Дійсно, реальне відношення, яке існує, оскільки існує само суспільство, у випадку врегулювання його правом стає правовідношенням (наприклад, відносини, пов'язані з обміном вироблених продуктів, сімейні відносини тощо). Водночас існують відносини, виникнення та припинення яких обумовлено виключно прийняттям чи скасуванням норми права (наприклад, відносини з надання певного виду соціальної допомоги).

Правовідносини виникають, змінюються, припиняються лише на підставі норм права. Між цими явищами існує причинно-наслідковий зв'язок: немає норми – немає і правовідношення. Правовідношення являє собою двосторонній зв'язок конкретизованих суб'єктів через їх суб'єктивні юридичні права і обов'язки. Причому одна сторона має права, а інша – відповідні обов'язки. Як зазначає О. Ф. Скакун, не може бути правовідносин, заснованих лише на правах або лише на обов'язках. Правам однієї сторони відповідають обов'язки іншої³. Існують правовідносини, які мають більш складну структуру, коли кожна зі сторін є і управомоченою, і зобов'язаною. Це, передусім, стосується трудових правовідносин, у яких як працівник, так і роботодавець наділені комплексом кореспондуючих прав і обов'язків. Наприклад, праву працівника на справедливу оплату праці, не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату в повному розмірі кореспондує відповідний обов'язок роботодавця. А праву роботодавця на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків, кореспондує відповідний обов'язок працівника.

Реалізація прав і виконання обов'язків сторонами правовідносин забезпечуються державою. С. С. Алексєєв справедливо зазначив, що як тільки ті або інші особи стають носіями суб'єктивних юридичних прав і обов'язків, вони одразу ж потрапляють у

¹ Алексєєв С. С. Проблемы теории права : курс лекцій : в 2 т. Т. 1. / С. С. Алексєєв. – Свердловск, 1972. – С. 251.

² Черданцев А. Ф. Теория государства и права : учебник / А. Ф. Черданцев. – М. : Юрайт, 2000. – С. 288.

³ Скакун О. Ф. Теория держави і права : підручник / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2001. – С. 347.

специфічне становище (стан) стосовно держави. Держава підтримує, гарантує дії носія суб'єктивного права (управомоченого), забезпечує виконання обов'язків¹. На думку О. В. Смирнова, у ході аналізу змісту правовідносин необхідно враховувати наявність у них тристороннього зв'язку – у сенсі існування взаємних (кореспондуючих) суб'єктивних прав і обов'язків між самими сторонами суспільних відносин і потенційних правових зв'язків кожної зі сторін цього відношення із державою. Такого роду зв'язки гарантують учасникам правовідносин можливість не тільки здійснювати взаємобажані дії, але і вимагати один від одного належного поведіння, тобто реалізувати свої права й обов'язки, спираючись у необхідних випадках на апарат державного примусу².

Правовідносини мають вольовий характер, оскільки завжди є результатом волевиявлення хоча б однієї зі сторін. Крім цього, через норми права у правовідносинах відображається воля держави.

Трудове правовідношення, яке деякі вчені-трудовики називають власне трудовим правовідношенням³ або основним трудовим правовідношенням⁴, або індивідуальним трудовим правовідношенням⁵, у найзагальнішому розумінні являє собою вольовий двосторонній зв'язок працівника та роботодавця через їх суб'єктивні трудові права і обов'язки, забезпечені можливістю державного примусу. Воно виникає на основі норм права. Навіть у тому випадку, коли правовідношення є результатом угоди його суб'єктів, присутність держави як законодавця має місце, тому що саме держава в нормативному порядку допускає подібні дії.

¹ Алексеев С. С. Общая теория права : в 2 т. Т. II. / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1982. – С. 83.

² Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1988. – С. 177.

³ Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – С. 160.

⁴ Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения) / В. Н. Скобелкин. – М. : Юрид. лит., 1982. – С. 48.

⁵ Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – С. 251.

Трудовому правовідношенню притаманні всі загальні ознаки, характерні для будь-яких правовідносин. Разом з тим з огляду на своєрідність цих правовідносин їм властиві і певні специфічні ознаки. Так, ще Л. С. Таль у роботі «Нариси промислового робочого права» (1918 р.) зазначав, що характерні особливості трудового договору вбачаються в тому, що встановлюване ним відношення розраховано на тривале існування, що ним, за загальним правилом, робоча сила особи, яка зобов'язалась до роботи, значною мірою поглинається і спрямовується на здійснення чужих завдань і що, крім конкретних зобов'язань, встановлюваних договором, між сторонами виникає особливе відношення влади і підпорядкування¹. Нагадаємо, що до середини 20-х років ХХ ст. увага науковців концентрувалася на трудовому договорі як основному об'єкті дослідження галузі трудового права, яка тільки народжувалася. Трудове правовідношення стало основним об'єктом дослідження в рамках науки трудового права дещо пізніше.

З нижченаведених точок зору відомих учених-трудовиків радянського періоду щодо ознак трудових правовідносин зрозуміло, що всі вони базуються на положеннях, висунутих Л. С. Талем. Так, автор першого монографічного дослідження трудових правовідносин М. Г. Александров ознаками трудових правовідносин вважав, по-перше, опосередкування неодноособової, кооперованої праці правосуб'єктної особи; по-друге, робочий час як зміст обов'язку трудящого і предмет правомочностей іншої сторони; по-третє, винагороду, що сплачується за робочий час; по-четверте, тривалий характер; по-п'яте, авторитарний характер, тобто відносини управління-підпорядкування². М. П. Карпушин у трудовому правовідношенні виділяв три елементи – трудовий, майновий і організаційний. На думку вченого, організаційний момент виступає як організація роботи або праці, майновий – як

¹ Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – М. : Моск. науч. изд-во, 1918. – С. 97.

² Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – С. 121–125.

винагорода за працю, трудовий проявляється в обов'язку працівника виконувати будь-яку роботу, що належить до роду роботи, на яку він прийнятий, а також у можливості тимчасового переведення на іншу роботу, не обумовлену договором¹. Л. Я. Гінцбург виділяв майновий, особистий і авторитарний елементи трудових правовідносин. Учений вважав, що, оскільки результат реалізації трудового правовідношення – вироби і послуги – входить до майнової сфери підприємства, а грошові кошти, у ряді випадків натуральні блага, що становлять винагороду за працю працівника, належать йому на праві особистої власності, обидві сторони виявляються суб'єктами майнових прав; їх зв'язок один з одним – трудове правовідношення є майновим правовідношенням. Особистий характер трудових правовідносин Л. Я. Гінцбург пов'язував із реалізацією немайнових прав і обов'язків, а авторитарний – з владою та підпорядкуванням, що характерно для кожного відношення кооперованої праці². Б. К. Бегічев указував на те, що трудове правовідношення є єдністю трьох необхідних моментів: організаційно-трудового, відплатного й особистого. Перший характеризує особливість структурного типу трудового правовідношення і виражається в тому, що відповідно до нього відносини будуються на засадах включення громадянина (як робітника або службовця) у трудовий колектив підприємства і підпорядкування трудовому розпорядку останнього. Другий пов'язаний з одержанням засобів існування – винагороди за працю у формі заробітної плати. Третій виражається, по-перше, в особистій участі в трудових правовідносинах; по-друге, в існуванні в змісті трудових правовідносин особистих прав на соціальні блага, невід'ємні від самої особистості робітника або службовця (право на трудову честь, гідність і добре ім'я працівника тощо)³.

¹ Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1958. – С. 52.

² Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – С. 71–89.

³ Советское трудовое право : учебник. – 2-е изд. / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. – М. : Юрид. лит., 1985. – С. 104–107.

Слід констатувати, що цінність підходу Л. С. Таля до визначення ознак трудового договору очевидна й нині. Ознаки трудового договору, виділені вченим, навіть сьогодні не втратили своєї актуальності. Також необхідно віддати належне видатним ученим-трудовикам радянської доби, які розвинули та поглибили теорію трудового правовідношення.

Поза всяким сумнівом сьогодні триваючий (безперервний) характер є однією з характерних ознак трудових правовідносин. Він виражається, по-перше, в тому, що основним видом трудових договорів є безстроковий, що укладається на невизначений строк. Національний законодавець передбачає, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (ч. 2 ст. 23 КЗпП). По-друге, трудове правовідношення не переривається після закінчення кожного робочого дня, у вихідні, святкові та неробочі дні, а також на час відпусток, оскільки час відпочинку поряд з робочим часом є невід'ємною складовою трудових правовідносин.

Сучасним трудовим правовідносинам властивий і особистий характер, що, передусім, виявляється у зобов'язанні працівника особисто виконувати трудову функцію. Так, відповідно до ст. 30 КЗпП, працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством (наприклад, при праці надомників). Особистий характер трудових правовідносин виражається також і в обов'язку працівника особисто нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудової функції, а також за заподіяну роботодавцю майнову шкоду.

Ще однією ознакою трудових правовідносин є оплатний характер. За радянських часів О. В. Смирнов зазначав: «Праця без розрахунку на винагороду стане загальним правилом тільки при комунізмі»¹. Виконання роботи за трудовим договором викликає

¹ Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1988. – С. 183.

відповідні дії роботодавця з виплати відповідної винагороди. Так, виходячи зі змісту ч. 1 ст. 21 КЗпП, одним з основних обов'язків роботодавця є виплата працівнику заробітної плати. У трудовому правовідношенні винагороді підлягає праця обумовленої кількості та якості. Водночас роботодавець повинен оплачувати щорічні відпустки та нести інші витрати в передбачених законодавством, колективними договорами (угодами), трудовим договором випадках.

Як ознаку трудових правовідносин слід виділити притаманний їм характер влади і підпорядкування. Л. Я. Гінцбург зазначав, що влада – підпорядкування означає зв'язок двох воель: а) організатора трудового процесу і б) виконавця. Зв'язок полягає у нав'язуванні волі першого другому. Нав'язування може бути більш твердим і більш м'яким; може носити характер прямого наказу (розпорядження), але може мати і форму поради, побажання, а іноді і ще більш м'яку форму – можливої рекомендації¹. У рамках цивілізованої держави будь-яка влада повинна бути відповідним чином закріплена і врегульована в нормах права. Виникнення трудового права саме і було викликано необхідністю обмеження не тільки юридичної, але і фактичної влади роботодавця над працівником, встановлення правових меж підпорядкованості працівника в процесі праці. Сьогодні можна виділити три групи владних повноважень роботодавця у сфері управління працею. По-перше, право встановлювати норми, які є обов'язковими для працівників. По-друге, право давати працівникам обов'язкові до виконання вказівки. По-третє, право на вживання роботодавцем заходів заохочення та дисциплінарного впливу.

У теорії трудового права виділяється ще і така ознака трудових відносин, як вступ працівника у виробничий колектив підприємства². Більше того, М. Г. Александров зазначає, що голов-

¹ Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – С. 89.

² Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Пашерстник. – М. : АН СССР, 1955. – С. 24 ; Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид.

ною відмітною ознакою трудового правовідношення є включення працюючого суб'єкта в особовий склад підприємства (установи, господарства¹. Вважаємо, що, оскільки сьогодні у роботодавця-фізичної особи може працювати один найманий працівник, дана ознака не може характеризувати всі трудові правовідносини.

Одразу зазначимо, що трудовим правовідносинам поліцейських притаманні розглянуті вище ознаки трудових правовідносин, хоча і з певними особливостями, обумовленими характером та умовами служби. Так, зазначені трудові правовідносини мають з певними застереженнями триваючий (безперервний) характер. Дійсно, зазначені правовідносини не перериваються після закінчення кожного робочого дня, у вихідні, святкові та неробочі дні, а також на час відпусток. Як правило, вони не обмежуються строком. Хоча в окремих випадках їх встановлення можливе лише на певний строк (наприклад, контракт про проходження служби в поліції укладається з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, – одноразово строком на два роки без права продовження). Слід також відзначити, що для поліцейських встановлено граничний вік перебування на службі в поліції, що певним чином обмежує строк існування трудових правовідносин цієї категорії працюючих.

Поліцейські зобов'язані особисто виконувати посадові обов'язки. Особистий характер трудових правовідносин поліцейських виражається також і в обов'язку поліцейського особисто нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, а також за заподіяну органу поліції майнову шкоду.

Виконання посадових обов'язків поліцейськими здійснюється на оплатних засадах. Так, оплата праці поліцейських здійснюється на підставі наказу Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення

изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – С. 149 ; Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – С. 143.

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – С. 149.

поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання» від 06.04.2016 р. № 260.

Будь-яка спільна діяльність людей, зокрема боротьба з правопорушеннями, вимагає координації, упорядкування і спрямування індивідуальних та колективних зусиль, тобто відповідного управління. Управління діяльністю органу поліції здійснюється його керівником на основі принципу єдиноначальності. У словниковій літературі під єдиноначальністю розуміється форма організації управління, коли на чолі органу управління (його структурного підрозділу) підприємства, організації або установи стоїть одна особа, яка правомочна приймати у межах своєї компетенції юридично-обов'язкові рішення¹. Єдиноначальність створює можливість більш оперативного прийняття рішення, підвищує персональну відповідальність за загальний стан справ у даному органі, організації.

Взагалі ж у трудових правовідносинах поліцейських влада і підпорядкування чіткіше регламентовані та яскравіше виражені, ніж у трудових правовідносинах інших категорій працівників. У досліджуваних трудових правовідносинах влада роботодавця також реалізується у трьох формах: нормативній, директивній та дисциплінарній.

Трудовим правовідносинам поліцейських притаманна також ознака – «включення працюючого суб'єкта в особовий склад підприємства (установи, господарства)», – виділена М. Г. Александровим². Так, вступаючи на службу в Національну поліцію України, поліцейський включається в особовий склад органу поліції.

Для виникнення трудових правовідносин з поліцейськими необхідна наявність певних юридичних фактів, з якими норми законодавства пов'язують таке виникнення. За загальним прави-

¹ Термінологічний словник з управління персоналом органів внутрішніх справ України / уклад. Н. П. Матюхіна ; за заг. ред. О. М. Бандурки. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2000. – С. 26.

² Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – С. 149.

лом, трудове правовідношення виникає з трудового договору (контракту). Виникнення трудового правовідношення з поліцейським пов'язано, насамперед, з виданням наказу про призначення на посаду. В окремих випадках, крім відповідного наказу, необхідні також й інші юридичні факти: рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу, контракт про проходження служби в поліції.

Відзначимо, що можливість виникнення трудових правовідносин не із договору, а із акта обрання або призначення на посаду свого часу доводили М. Г. Александров¹ та Б. К. Бегічев².

До особливостей трудових правовідносин поліцейських слід також віднести більший ступінь участі держави в їх регулюванні, ніж у регулюванні трудових відносин інших категорій працюючих; наявність обмежень і заборон, пов'язаних із проходженням служби у поліції; існування додаткових гарантій здійснення посадових обов'язків; у край обмежену можливість індивідуального договірного регулювання відповідних трудових відносин.

Таким чином, трудові правовідносини з поліцейськими слід визначити як вольовий двосторонній зв'язок їх суб'єктів через їх взаємні суб'єктивні права і обов'язки у сфері проходження служби.

2.2. Структура трудових правовідносин з поліцейськими

Будь-яке правовідношення, в тому числі й трудове, складається з певної кількості елементів. Традиційно виділяють три елементи: суб'єкти, об'єкт та зміст правовідношення. Водночас С. С. Алексєєв указував, що в тих галузях права, де результат діяльності зобов'язаної особи невіддільний від самої діяльності, немає і спеціальної проблеми об'єкта правовідносин. У трудовому праві матеріальні блага, по суті, невіддільні від самої трудової ді-

¹ Там само. – С. 229.

² Советское трудовое право : учебник. – 2-е изд. / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. – М. : Юрид. лит., 1985. – С. 122.

альності робітників та службовців і не можуть розглядатися ізольовано від матеріального змісту трудових правовідносин¹. Дану точку зору підтримав Б. К. Бегічев, який до елементів трудового правовідношення відносив суб'єктів, тобто осіб, що виступають носіями трудових прав і обов'язків, та зміст. Учений обґрунтував свою позицію тим, що в трудових правовідносинах об'єкт (відповідні блага) невіддільний від їх матеріального змісту (поведінки зобов'язаних суб'єктів). І оскільки в трудовому праві матеріальні блага (об'єкти) практично невіддільні від трудової діяльності робітників та службовців, характеристика матеріального змісту трудових правовідносин, по суті справи, вичерпує і питання про їх об'єкт².

Ми не можемо погодитися з останньою позицією. Відзначимо, що об'єкт правовідношення найтіснішим чином пов'язаний з інтересом управомоченої сторони. Іншими словами, об'єктами можуть бути різноманітні предмети, що мають цінність для суб'єкта правовідношення. Основною метою вступу громадянина в трудові правовідносини є отримання засобів до існування у вигляді заробітної плати. Отже, виплачувана заробітна плата є одним з об'єктів даного правового зв'язку. Інтерес роботодавця в трудових правовідносинах, як правило, становить результат праці. Так, трудові правовідносини виникають з приводу виготовлення певного продукту (наприклад, одягу, продуктів харчування тощо) або надання певних послуг (наприклад, телефонного зв'язку, транспортних перевезень тощо), і саме виготовлення або надання вищезазначеного, причому належної якості, цікавить роботодавця. Разом з тим необхідно пам'ятати, що результати праці можуть бути об'єктами трудових правовідносин тільки внаслідок їх нерозривності з живою працею. Отже, вважаємо, що трудове правовідношення складається з трьох елементів: суб'єктів, об'єкта і змісту.

¹ Алексеев С. С. Проблемы теории права : курс лекций : в 2 т. Т. 1. / С. С. Алексеев. – Свердловск, 1972. – С. 339.

² Советское трудовое право : ученик. – 2-е изд. / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. – М. : Юрид. лит., 1985. – С. 108.

Будь-яке правовідношення характеризується наявністю певної кількості суб'єктів. Переважно таких суб'єктів двоє, однак бувають і багатосуб'єктні правовідношення. Як зазначає Ю. К. Толстой, не може бути безсуб'єктних правовідносин, тому що будь-яке правовідношення є суспільним відношенням, що існує між людьми або групами людей¹.

У теорії права під суб'єктами правовідносин розуміються окремі індивіди та організації, які відповідно до норм права є носіями суб'єктивних юридичних прав і обов'язків².

Одним із суб'єктів трудових правовідносин з поліцейськими звичайно є саме поліцейський. Поліцейський як суб'єкт відповідного трудового правовідношення децю відрізняється від звичайних працівників. Передусім, національним законодавством для поліцейських встановлено низку обмежень та заборон щодо реалізації трудових прав. Зокрема, поліцейські не можуть організовувати страйки та брати участь у страйках; не можуть під час проходження служби займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім науково-педагогічної, наукової або творчої. Трудова функція поліцейських пов'язана з виконанням державних завдань правоохоронної спрямованості. До того ж більшість умов праці поліцейського заздалегідь визначена в нормативному порядку в Законі України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. Останнє послабляє договірний характер відповідних правовідносин.

Н. Б. Болотіна, вважаючи особливою категорією працівників правоохоронних органів, зокрема службовців Служби безпеки України, прокурорсько-слідчих працівників, атестованих співробітників органів внутрішніх справ, для їх позначення застосовувала таку термінологічну конструкцію, як «працівники, подібні найманим». Учена відзначала, що особливості їх праці в цілому по-

¹ Толстой Ю. К. К теории правоотношения / Ю. К. Толстой. – Л. : Ленингр. ун-т. – 1959. – С. 67.

² Хропанюк В. Н. Теория государства и права : учеб. пособие для высш. учеб. заведений / В. Н. Хропанюк ; под ред. В. Г. Стрекозова. – М. : Дабахов, Ткачев, Димов, 1995. – С. 309.

лягають в особливості їх роботодавця – державних органів та установ, а також у характері та змісті їхньої праці – вони виконують певні державні функції, які мають широке застосування і стосуються, як правило, усього населення¹.

З огляду на тематику дослідження, а також певну новизну як для вітчизняної науки, так і для законодавчої практики категорії «поліцейський» існує доцільність у її дослідженні та виведенні власного підходу до її визначення.

Одразу відзначимо, що легальне визначення терміна «поліцейський» міститься в Законі України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. Відповідно до ч. 1 ст. 17 Закону поліцейським є громадянин України, який склав Присягу поліцейського, проходить службу на відповідних посадах у поліції і якому присвоєно спеціальне звання поліції².

Отже, для того щоб бути поліцейським відповідно до вищезначеного визначення необхідно, по-перше, бути громадянином України; по-друге, скласти Присягу поліцейського; по-третє, проходити службу на відповідних посадах у поліції; по-четверте, мати спеціальне звання поліції.

Закон України «Про громадянство України» від 18 січня 2001 р. № 2235-III у ст. 1 визначає громадянина України як особу, яка набула громадянство України в порядку, передбаченому законами України та міжнародними договорами України³.

Слід звернути увагу на те, що у визначенні законодавець указує лише на «набуття» громадянства як єдиний шлях стати громадянином України. Разом з цим ст. 3 Закону України «Про громадянство України», з назвою «Належність до громадянства України», визнає також інших осіб громадянами України. Відповідно до неї громадянами України є: 1) усі громадяни колишнього СРСР, які на момент проголошення незалежності України (24 серпня 1991 року) постійно проживали на території України;

¹ Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 2-ге вид., стер. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2004. – С. 55–56.

² Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

³ Про громадянство України : закон України від 18.01.2001 № 2235-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2235-14>.

2) особи, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних чи інших ознак, які на момент набрання чинності Законом України «Про громадянство України» (13 листопада 1991 року) проживали в Україні і не були громадянами інших держав; 3) особи, які прибули в Україну на постійне проживання після 13 листопада 1991 року і яким у паспорті громадянина колишнього СРСР зразка 1974 року органами внутрішніх справ України внесено напис «громадянин України», та діти таких осіб, які прибули разом із батьками в Україну і на момент прибуття в Україну не досягли повноліття, якщо зазначені особи подали заяви про оформлення належності до громадянства України; 4) особи, які набули громадянство України відповідно до законів України та міжнародних договорів України¹.

Виходячи з вищезазначеного можна констатувати неповноту законодавчого визначення терміна «громадянин України». На наш погляд, більш правильно громадянина України визначити як особу, яка належить відповідно до закону до громадянства України.

Наступна складова визначення поняття «поліцейський» – вимога скласти Присягу поліцейського – знаходить своє відображення у ст. 64 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. Відповідно до цієї статті особа, яка вступає на службу в поліції, складає Присягу на вірність Українському народові такого змісту: «Я, (прізвище, ім'я та по батькові), усвідомлюючи свою високу відповідальність, урочисто присягаю вірно служити Українському народові, дотримуватися Конституції та законів України, втілювати їх у життя, поважати та охороняти права і свободи людини, честь держави, з гідністю нести високе звання поліцейського та сумлінно виконувати свої службові обов'язки»².

¹ Там само.

² Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

Порядок складання Присяги працівника поліції передбачено наказом Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Порядку складання Присяги працівниками Національної поліції» від 09.11.2015 р. № 1453. Відповідно до п. 4 Порядку Присягу складають: 1) особи, вперше прийняті на службу в поліцію; 2) курсанти (слухачі) вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських; 3) особи рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, які пройшли відбір (конкурс) на службу в органи, підрозділи, заклади, установи поліції¹.

Виходячи з вищезазначеного складання Присяги є умовою призначення на посаду поліцейського, без якої неможливо стати поліцейським. Однак є ще багато умов для зайняття посади поліцейського. Наприклад, відсутність обставин, передбачених ст. 62 «Обмеження, пов'язані зі службою в поліції» Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII.

На наш погляд, необхідно або всі такі умови передбачити у визначенні поняття «поліцейський», або взагалі їх не зазначати. Ми схилиємося до другого варіанту, адже за великим рахунком зазначення про складання Присяги та про інші умови, необхідні для призначення на посаду поліцейського, не є вирішальним для визначення поняття «поліцейський». Вважаємо, що вирішальним тут буде лише вказівка на проходження служби на відповідних посадах у поліції і присвоєння спеціального звання поліції.

Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII не визначає поняття «посада у поліції» та не містить переліку відповідних посад. Стаття 47 Закону лише вказує, що призначення на посади поліцейських здійснюють посадові особи органів (закладів, установ) поліції відповідно до номенклатури посад, яку затверджує Міністерство внутрішніх справ України².

¹ Про затвердження Порядку складання Присяги працівниками Національної поліції : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 09.11.2015 р. № 1453 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1487-15>.

² Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

Необхідно відзначити, що поняття «посада» визначав Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ, який втратив чинність. Так, відповідно до ст. 2 Закону, посада – це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень¹.

Чинний Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII визначає дещо інше поняття – «посада державної служби». Відповідно до ст. 2 Закону посада державної служби – визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень, визначених частиною першою статті 1 цього Закону. Частина 1 ст. 1 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII має наступний зміст: державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством².

¹ Про державну службу : закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.

² Про державну службу : закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

Слід звернути увагу на правильність підходу чинного Закону України «Про державну службу» щодо визначення терміна «посада державної служби» замість визначення абстрактного терміна «посада» в Законі України «Про державну службу», що втратив чинність. Разом з тим слід констатувати, що вищенаведене визначення терміна «посада державної служби», яке міститься у двох статтях чинного Закону України «Про державну службу», є доволі заплутаним і складним для розуміння.

У юридичній літературі спостерігається наступна ситуація із визначенням поняття «посада». Так, на думку В. М. Манохіна, посада – це частина організаційної структури державного органу (організації), відособлена й закріплена в офіційних документах (штатах, схемах посадових окладів тощо), з відповідною частиною компетенції державного органу (організації), надаваної особі – державному службовцеві з метою її практичного здійснення¹.

Ю. П. Битяк указує, що посада, як первинний елемент структури державного органу та його апарату, встановлюється правовим актом, в якому визначається коло службових повноважень, закріплених за посадою, що знаходить своє відображення (закріплення) у структурі і штатному розписі державного органу, які також затверджуються як правовий акт відповідним вищим органом чи його керівником. Структура і штати державних органів розпочинаються з посади і закінчуються посадою незалежно від їх рівня. Посада завжди буде первинним елементом будь-якої організаційної державної структури².

Б. М. Лазарєв вважає посаду первинним осередком органу (або його апарату) з її правовим статусом; це, образно кажучи, службове місце. У той або інший час воно може бути зайнятим або вакантним. Посада визначає вимоги, які ставляться до людини, що претендує на її зайняття або вже займає її, дає комплекс

¹ Манохин В. М. Советская государственная служба / В. М. Манохин. – М. : Юрид. лит., 1966. – С. 72.

² Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Ю. П. Битяк. – Х., 2006. – С. 133.

службових і особистих прав і обов'язків службовцю¹. Д. М. Бахрах указував, що посада, з одного боку, – найпростіший осередок апарату, призначена для одного працівника, що визначає його місце і роль в управлінському ансамблі. З іншого боку, – це стабільний комплекс обов'язків і прав, правове установа, орієнтоване на одну людину, що повинна здійснювати частину роботи організації².

Т. Л. Оленченко зауважує, що, використовуючи категорію посада, держава визначає місце кожного службовця в системі державної організації, тобто взаємовідносини осіб, які заміщують посаду, з нижчими, рівними та вищими за рангом особами, її становище в організаційній структурі органу (організації) та повноваження, якими службовець наділений відповідно до посади. Посада, внаслідок цього, виступає організаційною формою, що визначає і закріплює основний зміст адміністративно-правового статусу державного службовця³.

Популярний енциклопедичний Інтернет-ресурс «Вікіпедія» визначає посаду як формально, адміністративно закріплене місце працівника в трудовому колективі, яке передбачає виконання посадових обов'язків, посадові виконання і характер взаємовідносин⁴.

Підбиваючи підсумки дослідження категорії «посада» слід відзначити, що більшість учених визначає її як первинний або простіший елемент структури державного органу.

Дійсно, якщо розглядати державний орган як ціле, то посада є його частиною або елементом. З огляду на те що будь-який державний орган включає в себе управління, відділи, відділення,

¹ Государственная служба : учебник / под ред. Б. М. Лазарева. – М. : Наука, 1993. – С. 6.

² Бахрах Д. Н. Административное право : учебник / Д. Н. Бахрах. – М. : БЕК, 1999. – С. 103–104.

³ Оленченко Т. Л. Особливості відповідальності посадових осіб системи МВС України (адміністративно-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Т. Л. Оленченко. – К., 2006. – С. 18.

⁴ Посада // Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D0%B0%D0%B4%D0%B0>.

служби та інші колективні утворення, на їх фоні посада є первинним елементом структури.

Відповідно до ст. 13 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII систему поліції складають: 1) центральний орган управління поліцією; 2) територіальні органи поліції. Структуру центрального органу управління поліції затверджує керівник поліції за погодженням з Міністром внутрішніх справ України. Штатний розпис (штат) поліції затверджує керівник поліції (ст. 14). Структуру територіальних органів поліції затверджує керівник поліції за погодженням з Міністром внутрішніх справ України. Штатний розпис (штат) територіальних органів поліції затверджує керівник поліції (ст. 15)¹.

Будь-яка посада в державному органі наділена відповідним колом повноважень, які визначають її місце в державному органі. Наприклад, ст. 22 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII закріплює основні повноваження керівника поліції. Повноваження інших посад у системі Національної поліції України передбачаються відповідними наказами та посадовими інструкціями.

Виходячи з цього під посадою в поліції слід розуміти визначений структурою і штатним розписом первинний елемент центрального органу управління поліцією або територіального органу поліції, на який покладене відповідне коло повноважень, що визначають його місце в системі поліції.

Сьогодні посади в системі Міністерства внутрішніх справ України передбачаються наказом Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження номенклатури посад щодо призначення, переміщення, звільнення осіб рядового і начальницького складу та працівників органів внутрішніх справ» від 30 червня 2011 р. № 378².

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

² Про затвердження номенклатури посад щодо призначення, переміщення, звільнення осіб рядового і начальницького складу та працівників органів внутрішніх справ : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 30.06.2011 № 378 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MVS214.html.

Присвоєння спеціального звання поліції як ознака категорії «поліцейський» є, на наш погляд, також визначальною, адже саме наявність спеціального звання передусім свідчить про належність до Національної поліції України, оскільки в назві будь-якого спеціального звання фігурує слово «поліція». Так, відповідно до ст. 80 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, спеціальні звання поліцейських поділяються на три види за рівнем: 1) спеціальні звання молодшого складу: рядовий поліції; капрал поліції; сержант поліції; старший сержант поліції; 2) спеціальні звання середнього складу: молодший лейтенант поліції; лейтенант поліції; старший лейтенант поліції; капітан поліції; майор поліції; підполковник поліції; полковник поліції; 3) спеціальні звання вищого складу поліції: генерал поліції третього рангу; генерал поліції другого рангу; генерал поліції першого рангу¹. Порядок присвоєння спеціальних звань поліції передбачено наказом Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Порядку присвоєння спеціальних звань поліції та позбавлення спеціальних звань» від 12.03.2016 р. № 177².

Виходячи з проведеного вище дослідження ч. 1 ст. 17 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII необхідно викласти наступним чином: «Поліцейський є громадянин України, який проходить службу на посадах у поліції, і якому присвоєно спеціальне звання поліції».

У сучасній юридичній літературі іншою стороною трудового правовідношення називають роботодавця, тобто особу, яка на ринку праці виступає суб'єктом, що пропонує роботу, організовує процес праці, керує ним та оплачує працю працівників.

Серед науковців немає одностайності щодо розуміння особи роботодавця в трудових правовідносинах з державними службовцями. Так, з точки зору Л. О. Чиканової, поступаючи на державну

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

² Про затвердження Порядку присвоєння спеціальних звань поліції та позбавлення спеціальних звань : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 12.03.2016 р. № 177 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0498-16>.

службу, громадянин вступає у службове правовідношення з державою. Держава є стороною цього службового правовідношення протягом його існування, незалежно від того, чи заміщає службовець у той або інший проміжок часу посаду в державному органі¹. Є. Б. Хохлов відзначає, що держава, хоча й особливий, але все-таки суб'єкт права, юридична особа. Тому вона повинна мати такий же набір умов (ознак), які характеризують наявність можливості тієї або іншої особи бути суб'єктом права. Формальною такою ознакою є легітимність державної влади, у тому числі матеріальних ознак – наявність майна й наявність організації. Поняття організації, крім усього іншого, містить у собі сукупність державних службовців, що перебувають у певній ієрархічній взаємозалежності. Отже, як підкреслює Е. Б. Хохлов, здатність держави бути роботодавцем є найважливішою умовою і передумовою існування її як суб'єкта, здатного виконувати ті функції і виконувати ті завдання, які на неї покладає суспільство².

О. М. Ярошенко відзначає, що держава в трудових правовідносинах державних службовців виступає як звичайний роботодавець, а не як особливий публічний суб'єкт права. Тим більше, як уточнює вчений, що роботодавцем для державного службовця є не держава в цілому, а її конкретний орган³.

Н. М. Неумивайченко не вважає державу звичайним роботодавцем. Дослідниця відзначала, що на відміну, наприклад, від підприємств як роботодавців державні органи мають обмежені права, тому що вони не є самостійними господарюючими суб'єктами. Їх функції визначені окремими законами та іншими нормативно-правовими актами. Підприємства своєю діяльністю

¹ Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право, право социального обеспечения» / Л. А. Чиканова. – М., 2005. – С. 103.

² Курс российского трудового права : в 3-х т. Т. I. Общая часть / под ред. Хохлова Е. Б. – СПб, 1996. – С. 526.

³ Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / О. М. Ярошенко. – Х., 1999. – С. 11.

утворюють ВВП, роблять значний внесок у створення національного продукту, утворюють матеріальну основу суспільства і наповнення бюджету. Тоді як державна служба утримується за рахунок державного бюджету. На відміну від державних органів, роботодавці об'єднуються для захисту своїх прав у спілку роботодавців, беруть участь у соціальному партнерстві¹.

Стосовно трудового правовідношення з поліцейськими національний законодавець вирішив питання з особою роботодавця наступним чином. Так, ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII передбачає, що контракт про проходження служби в поліції – це письмовий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами².

Отже, національний законодавець роботодавцем у досліджуваних відносинах називає державу. Слід повністю погодитися з даним підходом, оскільки у визнанні держави другою стороною трудового правовідношення з поліцейським лежить ідея про служіння поліцейського передусім державі як політико-правовій організації суспільства, що забезпечує реалізацію та захист індивідуальних, групових і загальносуспільних інтересів на певній території. Саме державні інтереси для поліцейського повинні бути на передньому плані, а не інтереси певного органу поліції або його керівника.

У юридичній літературі висловлюються застереження щодо служіння державного службовця не державі, а державному органу та його керівнику. Так, Ю. М. Старілов відзначає, що розуміння державної служби як служби в державних органах може призвести до того, що сама держава розділиться на численні органи, і начальник кожного з них буде реалізовувати юридично-

¹ Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. М. Неумивайченко. – Х., 2002. – С. 58.

² Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

владні повноваження в конкретній державній сфері за своїм розсудом. А оскільки державні службовці повною мірою стають залежними від керівника державного органу «політичного» чиновника, що заміщає державну посаду за призначенням, то вони не зможуть здійснювати контроль за законністю його дій і рішень¹.

Л. О. Чиканова не бачить нічого поганого у визнанні державного органу стороною службового контракту. Вчена вказує, що тільки сумлінне служіння кожного державного службовця конкретному державному органу може забезпечити ефективну діяльність цього органу із реалізації відповідних функцій держави, і, в остаточному підсумку, ефективність самої держави. Визнання державного органу стороною службового контракту не суперечить самій ідеї про служіння державного службовця державі як такій².

Отже, підтримуючи загалом підхід національного законодавця щодо визнання держави роботодавцем у трудових правовідносинах з поліцейськими, вважаємо також правильною вказівку на те, що від імені держави виступає поліція. Так, держава України, оскільки саме про неї йдеться в законодавчому визначенні, є комплексним утворенням із розгалуженим керівництвом, гілками влади, багатьма різноплановими функціями, центрами політичного впливу, і в такому розумінні не може сама бути в чистому вигляді роботодавцем у всіх трудових правовідносинах, які виникають з працівниками державних органів, у тому числі органів Національної поліції України.

Слід звернути увагу й на те, що сучасне національне законодавство, зокрема Цивільний кодекс України, окремим видом юридичної особи виділив юридичну особу публічного права. Отже, Національна поліція України є більш конкретним роботодавцем, оскільки саме в цьому органі проходить служба поліцейського, саме керівник Національної поліції України та керівники

¹ Стариков Ю. Н. Служебное право : учебник / Ю. Н. Стариков. – М. : БЕК, 1996. – С. 305.

² Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право, право социального обеспечения» / Л. А. Чиканова. – М., 2005. – С. 110.

територіальних органів Національної поліції України призначають на посади поліцейських та звільняють їх зі служби. Громадянин України, який приймається на службу, зараховується в штат органу поліції.

Відзначимо, що в перших редакціях Кодексу законів про працю України 1971 р. для позначення другої сторони трудових правовідносин поряд з працівником застосовувався термін «підприємство, установа, організація». Тобто саме цих юридичних осіб законодавець того часу вважав роботодавцем, якщо користуватися сучасною термінологією.

У 1991 р. у Кодексі законів про працю України термін «підприємство, установа, організація» був замінений терміном «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган». Зокрема, Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки» від 20 березня 1991 р. № 871-ХІІ¹ була відповідним чином змінена ст. 21 Кодексу законів про працю України, яка закріплювала законодавче визначення терміна «трудоий договір». Таким чином, із цього моменту саме власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган почав розумітися законодавцем як друга сторона трудового договору поряд із працівником.

Такий підхід не був сприйнятий представниками науки трудового права. Так, В. І. Прокопенко відзначав, що, влаштуючись на роботу, працівник укладає трудовий договір не з державою як власником і не з уповноваженою службовою особою, що управляє підприємством, яке само перебуває з власником у відносинах найму поряд з іншими найманими працівниками, а зі створеним власником підприємством як юридичною особою². З. Я. Козак зауважує, що використання терміна «власник» у зако-

¹ Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки : закон УРСР від 20.03.1991 № 871-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/871-12>.

² Прокопенко В. І. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкт трудового права / В. І. Прокопенко // Право України. – 1994. – № 10. – С. 24.

нодавстві України відображає його зовнішні взаємозв'язки в торговому обороті, які регулюються цивільним правом, але не розкриває його роль у трудовому праві. Вчена підкреслює, що, продовжуючи використовувати цивілістичні поняття для розкриття правового статусу суб'єкта трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, неможливо відобразити зміст останніх¹. З точки зору В. В. Жернакова, роботодавцем є юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка надає роботу фізичній особі на підставі трудового договору².

Сьогодні в національному законодавстві можна зустріти різні термінологічні конструкції, які покликані визначати другу поряд із працівником сторону трудових правовідносин. Так, у сучасній редакції Кодексу законів про працю України вживається термін «власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган або фізична особа»³, Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР передбачає декілька термінологічних конструкцій: «власник або уповноважений ним орган» та «підприємство, установа, організація незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також фізична особа»⁴. Разом з тим більшість актів трудового законодавства застосовує термін «роботодавець». Це закони України:

¹ Козак З. Я. Поняття «роботодавець» за трудовим правом / З. Я. Козак // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 7. – С. 46.

² Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 19.

³ Кодекс законів про працю України : Верховна Рада УРСР; Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

⁴ Про відпустки : закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.

«Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР¹, «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ², «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI³, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ⁴, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI⁵, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV⁶.

На наш погляд, такий стан сучасного законодавства є не зовсім правильним, оскільки не сприяє уніфікації юридичної термінології, заплутує правозастосовну практику та спричиняє помилкові судження як серед фахівців, так і серед пересічних громадян.

Вважаємо, що в усіх актах трудового законодавства сьогодні було б доречно застосовувати термін «роботодавець», оскільки саме він несе правильне трудо-правове навантаження. Так, семантичний аналіз цього слова свідчить про те, що в загальному вигляді йдеться про того, хто надає роботу.

Додатковим аргументом на користь наведеного свідчить стан речей у сучасному міжнародному трудовому праві. Так, у конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП), які перекладаються українською мовою, в останні роки

¹ Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

² Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/>.

³ Про соціальний діалог в Україні : закон України від 23.12.2010 № 2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

⁴ Про колективні договори і угоди : закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

⁵ Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.

⁶ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

використовується термін «роботодавець». Це, наприклад, Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168¹, Конвенція про надомну працю № 177² тощо.

Дослідник трудового законодавства закордонних країн І. Я. Кісельов указує, що в Німеччині й у ряді інших країн ЄС для позначення особи, яка приймає на роботу, застосовується термін «роботодавець», а в англосаксонських країнах – термін «підприємець». Учений також підкреслює, що в ролі роботодавців можуть виступати окремі особи або групи осіб у вигляді організацій (господарські товариства, акціонерні товариства, кооперативи й т.п.), а також держава. Роботодавцями можуть бути, таким чином, як фізичні, так і юридичні особи³.

Сьогодні національне законодавство визначає роботодавця як юридичну особу (підприємство, установу, організацію) або фізичну особу – підприємця, яка в межах трудових відносин виконує працю фізичних осіб (ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» 22 червня 2012 р. № 5026-VI)⁴.

Із таким визначенням не погоджується О. Г. Середа. Науковець відзначає, що суб'єкт трудового права стає суб'єктом трудових правовідносин тоді, коли абстрактні правові зв'язки перетворюються в конкретні. З точки зору О. Г. Середи, очевидно, що здатність мати і набувати права та обов'язки може і, як правило, повинна перерости в реальну правореалізацію. Але слід мати на увазі, що таке перетворення не є обов'язковим. Чинне законодавство не встановлює будь-якої відповідальності за невступ працездатної особи чи створеної організації в трудові відносини. З

¹ Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття : конвенція Міжнародної організації праці від 21.06.1988 № 168 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_182.

² Конвенція про надомну працю : конвенція Міжнародної організації праці від 20.06.1996 № 177 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_327.

³ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – С. 92–93.

⁴ Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.

огляду на вказане О. Г. Середа вважає, що в Трудовому кодексі повинно міститися визначення роботодавця, яке вказує на ті істотні ознаки суб'єктів трудового права, які дозволяють вести мову про них як про осіб, що мають право наймати працівників¹.

У юридичній літературі була висловлена ідея широкого та вузького розуміння терміна «роботодавець». Так, з точки зору Л. Соловйової, у широкому розумінні термін «роботодавець» використовується для позначення всіх суб'єктів ринку праці (засновників підприємств, громадян (фізичних осіб), держави в особі її органів, різних організацій тощо), які мають інтерес у створенні робочих місць і одержанні (використанні) робочої сили (праці), в тому числі і з цивільно-правових угод; а у вузькому розумінні роботодавець – суб'єкт трудових правовідносин, що має визначені трудовим законодавством права і обов'язки щодо працівника, з яким він уклав договір².

Такий підхід ми не можемо підтримати, оскільки будь-яка галузь права відрізняється від іншої, зокрема і власним термінологічним апаратом. Роботодавець є трудо-правовою категорією, яка позначає того, хто надає роботу, тобто трудову функцію з усіма витікаючими з цього обов'язками та правами. Якщо розглядати цивільно-правові угоди, змістом яких є праця (наприклад, договір підяду), то мова повинна йти не про роботодавця, а про замовника, який замовляє певний результат праці (наприклад, відремонтовану квартиру).

Слід звернути увагу на ст. 3 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 р. № 3460-IV, який сьогодні поширюється і на поліцейських, яка передбачає, що начальники, яким особи рядового і начальницького складу підпорядковані по службі хоча б тимчасово, якщо про це оголошено наказом, вважаються прямими. Найближчий

¹ Середа О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. Г. Середа. – Х., 2004. – С. 25–26.

² Соловйова Л. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти / Л. Соловйова // Право України. – 2002. – № 3. – С. 80.

до підлеглого прямий начальник є його безпосереднім начальником¹.

Проводячи певні паралелі із зазначеними законодавчими положеннями, державу Україна можна назвати прямим роботодавцем у трудових правовідносинах з поліцейськими, а Національну поліцію України – безпосереднім роботодавцем у зазначених правовідносинах.

Виходячи із сучасного національного законодавства можливість юридичної особи бути суб'єктом трудових правовідносин виникає з моменту державної реєстрації або з моменту видання розпорядчого акта Президента України, органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування (акт створення). Так, ст. 80 Цивільного кодексу України передбачає, що юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку. Юридична особа наділяється цивільною правоздатністю і дієздатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді².

Отже, момент виникнення трудової правосуб'єктності Національної поліції України пов'язаний із виданням акта про її створення. Так, держава Україна не могла б прийняти на роботу поліцейських без законодавчого утворення відповідних органів та наділення їх трудовою правосуб'єктністю, тобто повноваженнями щодо прийняття на службу поліцейських, оплати відповідної служби та звільнення з неї.

Необхідно звернути увагу також на те, що Національна поліція України володіє спеціальною трудовою правосуб'єктністю. Так, коло правовідносин, в які може вступати Національна поліція України, та можливість прийняття на службу на посади поліцейських тільки громадян України, які відповідають законодавчо встановленим вимогам, визначається конкретними завданнями та повноваженнями, що покладаються на цей державний орган.

¹ Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : закон України від 22.02.2006 № 3460-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3460-15>.

² Цивільний кодекс України : від 16.01.2003 № 435-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

З огляду на наведене важливого значення здобувають завдання та повноваження Національної поліції України. Так, відповідно до ст. 2 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, завданнями поліції є надання поліцейських послуг у сферах: 1) забезпечення публічної безпеки і порядку; 2) охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; 3) протидії злочинності; 4) надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги¹.

Стаття 23 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII передбачає, що поліція відповідно до покладених на неї завдань:

1) здійснює превентивну та профілактичну діяльність, спрямовану на запобігання вчиненню правопорушень;

2) виявляє причини та умови, що сприяють вчиненню кримінальних та адміністративних правопорушень, вживає у межах своєї компетенції заходів для їх усунення;

3) вживає заходів з метою виявлення кримінальних, адміністративних правопорушень; припиняє виявлені кримінальні та адміністративні правопорушення;

4) вживає заходів, спрямованих на усунення загроз життю та здоров'ю фізичних осіб і публічній безпеці, що виникли внаслідок учинення кримінального, адміністративного правопорушення;

5) здійснює своєчасне реагування на заяви та повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення або події;

6) здійснює досудове розслідування кримінальних правопорушень у межах визначеної підслідності;

7) розшукує осіб, які переховуються від органів досудового розслідування, слідчого судді, суду, ухиляються від виконання кримінального покарання, пропали безвісти, та інших осіб у випадках, визначених законом;

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

8) у випадках, визначених законом, здійснює провадження у справах про адміністративні правопорушення, приймає рішення про застосування адміністративних стягнень та забезпечує їх виконання;

9) доставляє у випадках і порядку, визначених законом, затриманих осіб, підозрюваних у вчиненні кримінального правопорушення, та осіб, які вчинили адміністративне правопорушення;

10) вживає заходів для забезпечення публічної безпеки і порядку на вулицях, площах, у парках, скверах, на стадіонах, вокзалах, в аеропортах, морських та річкових портах, інших публічних місцях;

11) регулює дорожній рух та здійснює контроль за дотриманням Правил дорожнього руху його учасниками та за правомірністю експлуатації транспортних засобів на вулично-дорожній мережі;

12) здійснює супроводження транспортних засобів у випадках, визначених законом;

13) видає відповідно до закону дозволи на рух окремих категорій транспортних засобів; у випадках, визначених законом, видає та погоджує дозвільні документи у сфері безпеки дорожнього руху;

14) вживає всіх можливих заходів для надання невідкладної, зокрема домедичної і медичної, допомоги особам, які постраждали внаслідок кримінальних чи адміністративних правопорушень, нещасних випадків, а також особам, які опинилися в ситуації, небезпечній для їхнього життя чи здоров'я;

15) вживає заходів для визначення осіб, які не здатні через стан здоров'я, вік або інші обставини повідомити інформацію про себе; встановлює особу за невпізнаним трупом;

16) забезпечує безпеку взятих під захист осіб на підставах та в порядку, визначених законом;

17) у межах своєї компетенції, визначеної законом, здійснює контроль за дотриманням вимог законів та інших нормативно-правових актів щодо опіки, піклування над дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування, вживає заходів

щодо запобігання дитячій бездоглядності, правопорушенням серед дітей, а також соціального патронажу щодо дітей, які відбували покарання у виді позбавлення волі;

18) вживає заходів для запобігання та припинення насильства в сім'ї;

19) здійснює охорону об'єктів права державної власності у випадках та порядку, визначених законом та іншими нормативно-правовими актами, а також бере участь у здійсненні державної охорони;

20) здійснює на договірних засадах охорону фізичних осіб та об'єктів права приватної і комунальної власності;

21) здійснює контроль за дотриманням фізичними та юридичними особами спеціальних правил та порядку зберігання і використання зброї, спеціальних засобів індивідуального захисту та активної оборони, боєприпасів, вибухових речовин і матеріалів, інших предметів, матеріалів та речовин, на які поширюється дозвільна система органів внутрішніх справ;

22) здійснює у визначеному законом порядку приймання, зберігання та знищення вилученої, добровільно зданої або знайденої вогнепальної, газової, холодної та іншої зброї, боєприпасів, набоїв, вибухових речовин та пристроїв, наркотичних засобів або психотропних речовин;

23) здійснює контроль у межах своєї компетенції, визначеної законом, за дотриманням вимог режиму радіаційної безпеки у спеціально визначеній зоні радіоактивного забруднення;

24) сприяє забезпеченню відповідно до закону правового режиму воєнного або надзвичайного стану, зони надзвичайної екологічної ситуації у разі їх оголошення на всій території України або в окремій місцевості;

25) виконує в межах компетенції запити органів правопорядку (правоохоронних органів) інших держав або міжнародних організацій поліції відповідно до закону та міжнародних договорів України;

26) здійснює оперативно-розшукову діяльність відповідно до закону¹.

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

Аналіз вищенаведених завдань і повноважень свідчить, перш за все, про їх правоохоронну спрямованість, різноплановість та безумовну потрібність і корисність як для держави, так і для пересічних громадян. Виконання цих завдань потребує застосування спеціальних правових заходів та персоналу, який має відповідні якості і володіє спеціальними вміннями та навичками.

У розрізі дослідження правового статусу роботодавця у трудових правовідносинах з поліцейськими доцільно розглянути правовий статус керівника органу Національної поліції України, якому надано право призначати на посади поліцейських, накладати на них дисциплінарні стягнення та звільняти їх зі служби.

На думку М. Г. Александрова, відношення між найманим працівником і завідувачем підприємства не є особливим самостійним правовідношенням, а слугує нерозривним доповненням майнових відносин між працівником і власником підприємства (фізичною або юридичною особою). Можлива подвійність суб'єкта на стороні «роботодавця» є лише моментом, що ускладнює єдине трудове правовідношення¹.

В. І. Прокопенко вказував, що на державному підприємстві становище директора є подвійним, що проявляється в тому, що, з одного боку, він є членом трудового колективу, а з другого – органом підприємства, яке створене на базі загальнодержавної власності. Трудовий договір працівник укладає не з уповноваженою власником службовою особою, а з підприємством, установою, організацією як юридичною особою, де він і реалізує своє право на працю. Якщо визнати, що трудовий договір укладається з уповноваженим власником органом або службовою особою, то припинення власником з цією особою трудових відносин повинно викликати припинення трудового договору з працівниками, які були прийняті ним на роботу, оскільки припинила своє існування одна із сторін трудового договору. Між тим, особливо на державних підприємствах, в установах, організаціях, досить часто можуть замінюватись службові особи, в тому числі керівні. Але навіть при такій заміні працівники залишаються працювати при укладенні трудового договору на роботі визначений строк або

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – С. 170.

безстроково, тому що ці договори уклалися з підприємством, установою, організацією, а не зі службовими особами адміністрації чи органом, уповноваженим на управління виробництвом¹.

О. Г. Середа відзначає, що діяльність керівника можна охарактеризувати як роботу за певною посадою. Керівник виконує певну трудову функцію, а не передає роботодавцю результат своєї праці. Конкретна специфіка змісту трудової функції керівника підприємства виражається таким чином: по-перше, керівник не тільки здійснює свою працю за наймом, а й наділяється владними повноваженнями щодо організації виробничого процесу на підприємстві і спільної праці всіх працівників; по-друге, керівник підприємства має самостійну правосуб'єктність у похідних від трудових відносинах. Тобто він виступає як самостійний суб'єкт трудового права, а не тільки як представник роботодавця на підприємстві (наприклад, при укладенні трудових договорів); по-третє, до змісту трудової функції керівника підприємства входять такі складові частини: трудова діяльність у рамках підприємства щодо організації виробництва і праці, яка реалізується у сфері трудових відносин, і трудова діяльність щодо управління ввіреного йому підприємства, яка здійснюється у сфері майнових відносин, що опосередковують господарські зв'язки підприємства².

На наш погляд, керівник територіального органу поліції, який володіє правом прийняття та звільнення поліцейських, передусім, виступає суб'єктом трудових правовідносин як поліцейський. Відмінність його від інших поліцейських полягає в тому, що з огляду на своє службове становище він здійснює організаційно-управлінську діяльність. Визнання такої посадової особи суб'єктом трудових правовідносин (роботодавцем) означало б можливість пред'явлення поліцейськими до нього майнових претензій, що вишлювають із цих правовідносин. У дійсності ж претензії пред'являються до органу поліції.

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – С. 106–107.

² Середа О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. Г. Середа. – Х., 2004. – С. 98–99.

Отже, слід констатувати, що керівники органів Національної поліції України, яким надано право призначати на посади поліцейських, накладати на них дисциплінарні стягнення та звільняти їх зі служби, володіють у трудових правовідносинах подвійним правовим статусом: по-перше, як представники відповідного органу поліції, тобто роботодавця; по-друге, як поліцейські, які виконують управлінські функції з організації служби у відповідному органі поліції.

Поряд із суб'єктами трудових правовідносин із поліцейськими особливості є також у другому структурному елементі зазначених правовідносин, а саме в об'єкті.

У юридичній літературі звертається увага на те, що об'єкт правовідносин – це те, заради чого вони виникають. Якщо об'єкт права – суспільні відносини, що можуть бути предметом регулювання і вимагають такого регулювання, то об'єкт правовідносин – вужче, конкретніше – частинка суспільних відносин, елемент (одиниця загального), з приводу якого взаємодіють суб'єкти, те, на що спрямовані суб'єктивні юридичні права і обов'язки осіб. Людина не може бути об'єктом правовідносин¹.

Як відомо, роботодавець вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати необхідну для виробництва товарів або надання послуг працю. Отже, об'єктом трудових правовідносин є, передусім, власне праця (жива праця). Слід відзначити, що праця не може виступати товаром, оскільки не може бути відділена від працівника та перенесена в чужу майнову сферу. Працівник у трудових правовідносинах, насамперед, бажає отримати оплату праці. З огляду на це іншим об'єктом трудових правовідносин є оплата праці.

У трудових правовідносинах з поліцейськими об'єктом більш правильно вважати не працю, а службу. Так, саме цей термін використовує національний законодавець, указуючи на те, що здійснюють поліцейські. Наприклад, ст. 60 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII передбачає, що проходження служби в поліції регулюється цим Законом та іншими нормативно-правовими актами.

¹ Скаун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скаун. – Х. : Консум, 2001. – С. 366.

У ході дослідження вже зверталася увага на те, що категорія «служба» є спорідненою з категоріями «праця» та «трудова діяльність». У юридичній та нормативній літературі категорія «служба» застосовується, як правило, тоді, коли йдеться про працю в державних органах, у тому числі правоохоронного та військового спрямування.

Певною особливістю об'єкта трудових правовідносин поліцейських слід вважати й іншу термінологічну відмінність від трудових правовідносин працівників підприємств. Так, у спеціальному законодавстві застосовується термін «грошове забезпечення» замість «оплата праці» або «заробітна плата». Зокрема, відповідно до ст. 94 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, поліцейські отримують грошове забезпечення, розмір якого визначається залежно від посади, спеціального звання, строку служби в поліції, інтенсивності та умов служби, кваліфікації, наявності наукового ступеня або вченого звання¹.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції» від 11 листопада 2015 р. № 988 передбачає, що грошове забезпечення поліцейських складається з посадового окладу, окладу за спеціальним званням, щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, які мають постійний характер), премії та одноразових додаткових видів грошового забезпечення².

Необхідно звернути увагу на те, що структура грошового забезпечення поліцейських дещо відрізняється від структури заробітної плати. Разом з тим підстави та порядок її виплати є практично тотожними.

Останнім структурним елементом трудових правовідносин є їх зміст. Так, зміст будь-якого правовідношення, в тому числі й трудового, становлять права та обов'язки його суб'єктів. Суб'єктивне право визначається в правовій науці як гарантовані законом

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

² Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 06.04.2016 № 260 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0669-16>.

вид і міра можливої чи дозволеної поведінки особи. А юридичний обов'язок – як вид і міра належної або необхідної поведінки. В основі суб'єктивного права лежить юридично забезпечена можливість; в основі обов'язку – юридично закріплена необхідність. Носій можливості називається управомоченим, носій обов'язку – правозобов'язаним. Перший може робити відповідні дії; другий зобов'язаний їх виконувати. Перед нами, як указують М. І. Матузов і О. В. Малько, два полюси правовідношення як взаємного юридичного зв'язку¹.

К. М. Гусов і В. М. Толкунова відзначають, що зміст трудового правовідношення складається з комплексу правомочий одного суб'єкта та зустрічних відповідних обов'язків іншого. Специфіка його в тому, що усі права і обов'язки мають особистий характер. Працівник не може за трудовим правовідношенням замінити себе у виконанні трудової функції кимось іншим без згоди роботодавця. І роботодавець також не може без підстав замінити працівника кимось іншим. Учені підсумовують, що як трудовий договір, так і виникле на його підставі трудове правовідношення завжди індивідуальне та двостороннє².

В. В. Жернаков виділяє основні трудові права і обов'язки працівників та роботодавців. На думку вченого, до основних трудових прав працівників, поряд із правом на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, входять право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки; право на здорові і безпечні умови праці; на об'єднання у професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку; на участь в управлінні підприємством, установою, організацією; на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади. Додаткові права працівників можуть встановлюватися галузевими, локальними нормативними актами та індивідуальними договорами.

¹ Теория государства и права : курс лекцій. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 2001. – С. 290.

² Трудовое право России : учебник / Гусов К. Н., Толкунова В. Н. – М. : Проспект, 2003. – С. 110.

Основні обов'язки працівника – працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Конкретні обов'язки по кожній посаді визначаються у кваліфікаційних характеристиках (посадових інструкціях), розроблених відповідно до державних стандартів. Основні права роботодавця у трудових правовідносинах полягають у тому, що він може вимагати від працівника виконання роботи за обумовленою у договорі трудовою функцією, контролювати процес роботи, використовувати заходи стимулювання праці, вимагати від працівника дбайливого ставлення до майна, застосовувати дисциплінарні стягнення до порушників трудової дисципліни і притягати їх до матеріальної відповідальності у разі завдання матеріальної шкоди. Основні обов'язки роботодавця – чітко організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову та виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися законодавства про працю й правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту¹.

Кодекс законів про працю України чітко та компактно не закріплює права і обов'язки працівника та роботодавця. Так, окремі трудові права працівників закріплені в ст. 2 «Основні трудові права працівників» КЗпП, а обов'язки – в ст. 139 «Обов'язки працівників» КЗпП. Обов'язки роботодавця передбачені в ст. 141 «Обов'язки власника або уповноваженого ним органу» КЗпП. Слід також звернути увагу на те, що й інші статті КЗпП також присвячені окремим правам та обов'язкам працівників і роботодавців. Це, наприклад, ст. 47 «Обов'язок власника або уповноваженого ним органу провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку» КЗпП та ст. 30 «Обов'язок працівника особисто виконувати доручену йому роботу» КЗпП.

Більш детально та компактно трудові права і обов'язки працівників та роботодавців прописані в ст.ст. 21, 22, 24, 25 проекту

¹ Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 19–20.

Трудового кодексу України. Так, основними правами працівника є: 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин; 2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; 3) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист; 4) право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації; 5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; 6) право працюючих жінок на особливий захист материнства; 7) право інвалідів на трудову реабілітацію та професійну адаптацію; 8) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав; 9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними; 10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці; 11) право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі; 12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; 13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці; 14) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 15) право на відпочинок; 16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів; 17) право на об'єднання у професійні спілки; 18) право на участь у веденні колективних переговорів; 19) право на страйк; 20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; 21) право на захист від незаконного звільнення; 22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді.

Основними обов'язками працівника є: 1) особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором; 2) дотримання

трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; 4) дотримання норм з охорони праці; 5) дбайливе ставлення до майна роботодавця; 6) негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна; 7) повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі; 8) повага честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця; 9) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; 10) нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

Основними правами роботодавця є: 1) право на добір працівників, у тому числі шляхом тестування у випадках, передбачених законом; 2) право на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками; 3) право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, нормативних актів роботодавця, правил охорони праці, дбайливого ставлення до ввіреного йому майна; 4) право на ведення колективних переговорів з метою укладання колективних угод, договорів; 5) право заохочувати працівників за результатами праці; 6) право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення; 7) право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків; 8) право приймати нормативні акти; 9) право на створення організацій роботодавців.

Основними обов'язками роботодавця є: 1) повага честі, гідності та інших особистих прав працівника; 2) дотримання вимог трудового законодавства; 3) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці; 4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами; 5) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників; 6) створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором; 7) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами

колективного та індивідуального захисту; 8) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником); 9) забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону; 10) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них; 11) надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору; 12) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам¹.

Аналіз Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII свідчить про те, що окремі з вищезазначених прав та обов'язків працівників містяться в ньому стосовно поліцейських. Так, відповідно до ч. 1 ст. 18 «Основні обов'язки поліцейського» Закону, поліцейський зобов'язаний: 1) неухильно дотримуватися положень Конституції України, законів України та інших нормативно-правових актів, що регламентують діяльність поліції, та Присяги поліцейського; 2) професійно виконувати свої службові обов'язки відповідно до вимог нормативно-правових актів, посадових (функціональних) обов'язків, наказів керівництва; 3) поважати і не порушувати прав і свобод людини;

¹ Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), поданий народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папівим і прийнятий за основу Постановою Верховної Ради України від 05.11.2015 р. № 760-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

4) надавати невідкладну, зокрема домедичну і медичну, допомогу особам, які постраждали внаслідок правопорушень, нещасних випадків, а також особам, які опинилися в безпорадному стані або стані, небезпечному для їхнього життя чи здоров'я; 5) зберігати інформацію з обмеженим доступом, яка стала йому відома у зв'язку з виконанням службових обов'язків; 6) інформувати безпосереднього керівника про обставини, що унеможливають його подальшу службу в поліції або перебування на займаній посаді. Частина 4 ст. 18 «Основні обов'язки поліцейського» Закону передбачає, що додаткові обов'язки, пов'язані з проходженням поліцейським служби в поліції, можуть бути покладені на поліцейського виключно законом¹.

Права поліцейських у сфері проходження служби закріплені в різних статтях Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. Наприклад, відповідно до ч. 10 ст. 62 Закону поліцейський: 1) забезпечується належними умовами для виконання покладених на нього службових обов'язків; 2) отримує в органах поліції в установленому порядку інформацію, у тому числі з обмеженим доступом, та матеріали, необхідні для належного виконання покладених на нього обов'язків; 3) користується повноваженнями, передбаченими цим Законом, незалежно від посади, яку він займає, місцезнаходження і часу; 4) своєчасно і в повному обсязі отримує грошове забезпечення та інші компенсаційні виплати відповідно до закону та інших нормативно-правових актів України; 5) у повному обсязі користується гарантіями соціального та правового захисту, передбаченими цим Законом та іншими актами законодавства; 6) захищає свої права, свободи та законні інтереси всіма способами, що передбачені законом; 7) під час виконання поліцейських повноважень користується безоплатно всіма видами громадського транспорту міського, приміського і місцевого сполучення (крім таксі), а також попутним транспортом. Поліцейські, які виконують повноваження поліції на транспортних засобах, крім того, мають право на безоплатний

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

проїзд у поїздах, на річкових і морських суднах. Під час службових відряджень поліцейські мають право на позачергове придбання квитків на всі види транспорту і розміщення в готелях при пред'явленні службового посвідчення та посвідчення про відрядження; 8) може бути переміщений по службі залежно від результатів виконання покладених на нього обов'язків та своїх професійних, особистих якостей¹.

Аналіз Закону України «Про Національну поліцію» свідчить про те, що для поліцейських передбачені далеко не всі трудові права та обов'язки працівників, які містяться як у діючому, так і в майбутньому загальному трудовому законодавстві. Це також стосується роботодавця, тобто органу поліції. З огляду на це існує доцільність привести Закон України «Про Національну поліцію» у відповідність до загального трудового законодавства в частині закріплення трудових прав і обов'язків поліцейських, з урахуванням встановлених законодавством для них обмежень і заборон, та органів поліції як роботодавців.

Висновки до розділу 2

1. Під трудовими правовідносинами з поліцейськими слід розуміти вольовий двосторонній зв'язок їх суб'єктів через їх взаємні суб'єктивні права і обов'язки у сфері проходження служби.

2. Особливостями трудових правовідносин з поліцейськими є більший ступінь участі держави в їх регулюванні, ніж у регулюванні трудових відносин інших категорій працюючих; наявність обмежень і заборон, пов'язаних із проходженням служби у поліції; існування додаткових гарантій здійснення посадових обов'язків поліцейськими; вкрай обмежена можливість індивідуального договірної регулювання трудових відносин; наказ про призначення на посаду як основна підстава виникнення цих трудових правовідносин.

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

3. Під посадою у поліції слід розуміти визначений структурою і штатним розписом первинний елемент центрального органу управління поліцією або територіального органу поліції, на який покладене відповідне коло повноважень, що визначають його місце в системі поліції.

4. Існує доцільність ч. 1 ст. 17 Закону України «Про Національну поліцію» викласти наступним чином: «Поліцейський є громадянин України, який проходить службу на посадах у поліції і якому присвоєно спеціальне звання поліції».

5. Поліцейський як одна зі сторін відповідних трудових правовідносин дещо відрізняється від звичайних працівників. Передусім, національним законодавством для поліцейських встановлено низку обмежень та заборон щодо реалізації трудових прав. Трудова функція поліцейських пов'язана з виконанням державних завдань правоохоронної спрямованості. До того ж більшість умов праці поліцейського заздалегідь визначена у нормативному порядку в Законі України «Про Національну поліцію». Останнє послабляє договірний характер відповідних правовідносин.

6. Доводиться правильність підходу національного законодавця щодо визнання держави роботодавцем у трудових правовідносинах з поліцейськими та вказівки на те, що від імені держави виступає поліція. Так, держава Україна, оскільки саме про неї йдеться в законодавчому визначенні, є комплексним утворенням з розгалуженим керівництвом, гілками влади, багатьма різноплановими функціями, центрами політичного впливу, і в такому розумінні не може сама бути в чистому вигляді роботодавцем у всіх трудових правовідносинах, які виникають з працівниками державних органів, у тому числі органів Національної поліції України. Національна поліція України є більш конкретним роботодавцем, оскільки саме в цьому органі проходить служба поліцейського, саме керівник Національної поліції України та керівники територіальних органів Національної поліції України призначають на посади поліцейських та звільняють їх зі служби. Момент виникнення трудової правосуб'єктності Національної поліції України пов'язаний із виданням акта про її створення.

7. Об'єктом трудових правовідносин з поліцейськими є служба, адже саме цей термін використовує національний законодавець, указуючи на те, що здійснюють поліцейські. Категорія «служба» є спорідненою з категорією «праця». Певною особливістю об'єкта зазначених трудових правовідносин слід вважати й іншу термінологічну відмінність від об'єкта трудових правовідносин працівників підприємств. Так, у спеціальному законодавстві застосовується термін «грошове забезпечення» замість «оплата праці» або «заробітна плата». Структура грошового забезпечення поліцейських дещо відрізняється від структури заробітної плати працівника, однак підстави та порядок її виплати є практично тотожними.

8. Є необхідним привести Закон України «Про Національну поліцію» у відповідність до загального трудового законодавства в частині закріплення трудових прав і обов'язків поліцейських, з урахуванням встановлених законодавством для них обмежень і заборон, та органів поліції як роботодавців.

Розділ 3

ВИМОГИ ДО КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ТА ПЕРЕВІРОЧНІ ЗАХОДИ ПРИ ПРИЙНЯТТІ ДО ПОЛІЦІЇ

3.1. Вимоги до кандидатів на посади поліцейських та перевірочні заходи при прийнятті до поліції в Україні

У сучасних умовах особливе місце в процесі становлення Національної поліції України посідає її кадрове забезпечення. З точки зору А. М. Клочка, події останнього року, пов'язані з участю поліцейських, зокрема патрульної поліції (загибель, корупційні діяння, дорожньо-транспортні пригоди тощо) виявили низку проблем як у підборі персоналу до Національної поліції України, так і у підготовці кадрів. Так, практика свідчить про непоодинокі випадки потрапляння до патрульної поліції випадкових людей, котрі прийшли до неї вирішувати власні матеріальні проблеми. Сьогодні в суспільстві переважає думка, яку підтримують і фахівці з підготовки поліцейських, що 2–3-місячна підготовка патрульних поліцейських є замалою для набуття ними знань, вмінь і навичок якісного водіння поліцейського автомобіля, володіння прийомами самооборони та затримання правопорушників, застосування табельної вогнепальної зброї¹.

¹ Клочко А. М. До проблеми вдосконалення кадрового забезпечення Національної поліції України / А. М. Клочко // Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовт. 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – С. 87.

На наш погляд, якість кадрового забезпечення Національної поліції України, передусім, закладається на етапі відбору до зазначеного правоохоронного органу. Важливе значення тут також має нормативне закріплення вимог до кандидатів на посади поліцейських.

Відзначимо, що проблемами кадрового забезпечення правоохоронних органів у різні часи опікувалися наступні фахівці: В. Б. Авер'янов, С. С. Алексєєв, Г. В. Атаманчук, Д. М. Бахрах, Ю. П. Битяк, В. С. Венедіктов, В. Я. Гоц, М. І. Іншин, А. М. Клочко, Ю. М. Козлов, В. К. Колпаков, А. Т. Комзюк, О. П. Корєнєв, К. Ю. Мельник, С. С. Студенікін, Ю. С. Шемшученко тощо. Незважаючи на великий обсяг проведеної в цьому напрямі роботи, сьогодні ще залишаються проблеми в правовому регулюванні прийняття на службу до Національної поліції України, зокрема у сфері закріплення вимог до кандидатів на відповідну службу. Тому в цьому підрозділі ми дослідимо відповідне законодавство та визначимо шляхи його вдосконалення.

Слід одразу відзначити, що для всіх працівників в Україні Кодекс законів про працю України передбачає лише одну загальну вимогу при прийнятті на роботу, а саме наявність певного віку. Так, відповідно до ст. 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює¹.

Окремі професії та посади, з огляду на свою специфіку та спрямованість, об'єктивно потребують наявності у кандидатів на

¹ Кодекс законів про працю України : Верховна Рада УРСР; Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

їх зайняття додаткових властивостей та якостей. Розуміючи це, національний законодавець передбачив, зокрема, можливість вимагати додаткові документи, які посвідчують певні обставини. Так, ч. 2 ст. 24 КЗпП передбачає, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи¹.

Таким чином, встановлюється можливість передбачати для кандидатів на певні посади вимоги щодо рівня освіти, стану здоров'я, трудового стажу та інших властивостей, які будуть посвідчувати вищенаведені документи.

Встановлення додаткових вимог для кандидатів на ті чи інші посади в трудовому праві пов'язується з такою категорією, як «спеціальна трудова правосуб'єктність». Так, В. Л. Костюк виділяє початкову трудову правосуб'єктність, неповну трудову правосуб'єктність, повну трудову правосуб'єктність, обмежену трудову правосуб'єктність та спеціальну трудову правосуб'єктність. На думку науковця, спеціальна трудова правосуб'єктність працівника зумовлена наявністю особливостей, які виникають у зв'язку із зайняттям громадянами політичних посад, посад державних службовців, службовців органів місцевого самоврядування².

Отже, володіння спеціальною трудовою правосуб'єктністю є необхідним для вступу в певні трудові правовідносини. Національний законодавець, беручи до уваги особливості певних видів трудової діяльності, встановлює додаткові вимоги до трудової правосуб'єктності працівника. Це можуть бути вимоги щодо віку, освіти, стану здоров'я, стажу роботи, ділових та моральних якостей, фізичної та психологічної підготовки тощо. Сьогодні додат-

¹ Кодекс законів про працю України : Верховна Рада УРСР; Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

² Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : автореф дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Л. Костюк. – К., 2012. – С. 14.

кові вимоги до кандидатів на отримання роботи встановлені переважною більшістю юридичних та фізичних осіб – роботодавців. Такі вимоги містяться в нормативно-правових актах різного рівня, які затверджують положення про організацію, посадові інструкції працівника, його функціональні обов'язки тощо.

Не є виключенням із цього і Національна поліція України. Встановлення спеціальних вимог у цьому випадку обумовлюються, передусім, завданнями Національної поліції України, серед яких забезпечення публічної безпеки і порядку; охорона прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; протидія злочинності. Спеціальні вимоги для кандидатів на посади поліцейських встановлені Законом України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII.

У юридичній літературі загалом підтримується позиція національного законодавця щодо встановлення спеціальних вимог для кандидатів на посади правоохоронних органів. Так, Т. П. Яценко вказує, що вимоги до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ є обґрунтованими та обумовленими специфікою служби в органах внутрішніх справ. Більшість із цих вимог закріплена і в законодавстві закордонних країн для кандидатів на службу в поліції. Більше того, науковець вважає за доцільне певним чином підвищити вимоги до зайняття посад в органах внутрішніх справ, а також посилити заходи щодо перевірки даних, які надаються кандидатом¹. І. М. Скапровська вказує, що, зважаючи на особливості судової діяльності, правове регулювання виникнення трудових відносин із суддями вимагає окремого диференційованого підходу, що проявляється в особливому підході до визначення підстав та порядку виникнення трудових відносин для даної категорії працівників. На даний час правове регулювання виникнення трудових відносин із суддями потребує певного вдо-

¹ Яценко Т. П. До питання вдосконалення вимог до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ / Т. П. Яценко // Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 листоп. 2011 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2011. – С. 344.

сконалення у напрямі більш уважного ставлення до кожного окремого кандидата, який претендує на посаду судді, посилення конкурсного відбору на цю посаду. Усе це дозволить забезпечити формування судового корпусу професійними, об'єктивними та високоморальними суддями, що сприятиме утвердженню суду як самостійного та незалежного органу в нашій державі¹.

Слід відзначити, що вимоги до кандидатів на посади поліцейських закріплені, передусім, у ст. 49 та ч. 2 ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. Так, відповідно до ч. 1 ст. 49 Закону, на службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою².

Виходячи з вищезазначеного національний законодавець, передусім, встановлює вимогу щодо належності до громадянства України. Це означає, що іноземці або особи без громадянства не можуть стати поліцейськими, поки їх не приймуть у громадянство України. Прикладом цього є прийняття в громадянство України громадянина Грузії Г. Грігалашвілі, що раніше очолював патрульну поліцію Грузії, Указом Президента України, підписаним 15.11.2015 р.³. Донедавна Г. Грігалашвілі очолював Департамент внутрішньої безпеки Національної поліції України.

Звернемо увагу також на те, що й інші норми Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII виключають і об'єктивно унеможливають прийняття на службу в Національну поліцію України іноземців. Так, відповідно до ст. 64 Закону особа, яка вступає на службу в поліції, складає Присягу на

¹ Скапровська І. М. Виникнення трудових відносин із суддями / І. М. Скапровська // Держава і право. – 2006. – № 34. – С. 281.

² Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

³ Президент підписав Указ о принятии в гражданство Украины Георге Григалашвили [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.president.gov.ua/ru/news/prezident-pidpisav-ukaz-pro-prijnyattya-do-gromadyanstva-ukr-36292>.

вірність Українському народові¹. Іноземець, тобто особа, яка не перебуває у громадянстві України і є громадянином (підданим) іншої держави або держав², об'єктивно не може присягати на вірне служіння Українському народові.

Громадянство України, відповідно до ст. 1 Закону України «Про громадянство України» від 18 січня 2001 р. № 2235-III, є правовим зв'язком між фізичною особою і Україною, що знаходить свій вияв у їх взаємних правах та обов'язках³.

П. Лабанд свого часу відзначав, що громадянство зобов'язує до вірності, тобто зобов'язує нічого не вчиняти на шкоду державі; іноземця можна переслідувати за дії на шкоду державі, але не за зраду. Дослідник зазначає, що громадянство створює такі права: 1) державна влада зобов'язана надавати своїм громадянам захист і поза державною територією; 2) громадянин має право знаходитись на території своєї держави, остання зобов'язана «терпіти» його, не має права вигнати, не має права вимагати, щоб інша держава «терпіла» його в себе, зобов'язана прийняти, коли інша держава повертає його⁴.

Р. Б. Бедрій стійкість громадянства вважає основним правовим критерієм, який відрізняє його від правового зв'язку, який існує між державою та іноземцями, що тимчасово чи постійно проживають в ній. Іноземці можуть мати права і нести обов'язки, аналогічні до прав та обов'язків, якими володіють громадяни держави їх перебування. Але це не дає підстав вважати їх громадянами або ж включати до змісту громадянства лише ті права та обов'язки між особою та державою, які відрізняють громадян від іноземців. Права та обов'язки громадян та іноземців, що співпадають, відрізняються не лише тим, що перші є стійкими, а інші ні (у випадку виїзду за межі країни перебування іноземець втрачає

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

² Про громадянство України : закон України від 18.01.2001 № 2235-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2235-14>.

³ Там само.

⁴ Laband, Paul: Das Staatsrecht des Deutschen Reiches: Bd. 1. Tübingen, 1876 – 313 p.

права та обов'язки, які він там мав). У комплексі права та обов'язки держави у відношенні іноземця і навпаки не утворюють єдиного стійкого зв'язку, в той час як поєднання усіх взаємних прав та обов'язків держави та громадянина такий зв'язок утворює¹.

У юридичній літературі висловлювалася позиція про доцільність прийняття на державну службу іноземних громадян. Так, Н. М. Неумивайченко відзначає, що в Україні існують випадки застосування праці іноземних громадян на державній службі. Звертається увага на те, що зарубіжним законодавством такі питання врегульовані, тому необхідно на законодавчому рівні закріпити право на державну службу в Україні іноземних громадян. Але, як вважає Н. М. Неумивайченко, праця іноземців, що постійно проживають в Україні, може використовуватися тільки в порядку виключення. На її думку це прискорить входження України в загальноєвропейський правовий простір².

На наш погляд, дещо інші державні справи прискорять входження України в загальноєвропейський правовий простір, а саме належна соціально-економічна політика з високим рівнем зарплат та пенсій, достатня кількість продуктивних робочих місць, які дозволять громадянам України працювати на батьківщині, а не шукати кращої долі в інших країнах, реальна боротьба та винищення корупції з провладних кабінетів тощо.

Стосовно вимоги про належність до громадянства України вважаємо, що поліцейськими в Україні повинні бути лише її громадяни, оскільки на поліцію покладаються, зокрема, завдання з підтримки державної влади та охорони державних інституцій від протиправних посягань. Крім цього, діяльність поліцейських нерідко пов'язана з отриманням інформації, яка містить державну таємницю.

¹ Бедрій Р. Б. Громадянство України : конституційно-правові основи : дис. канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «Конституційне право» / Р. Б. Бедрій. – К., 2005. – С. 22–24.

² Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. М. Неумивайченко. – Х., 2002. – С. 64.

Наступною вимогою до кандидатів на службу в Національну поліцію України, виходячи зі змісту ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, є досягнення громадянином України 18-річного віку. Це свідчить, по-перше, про те, що національний законодавець встановив лише нижню вікову межу прийняття на службу; по-друге, що ця межа є вищою, ніж передбачена Кодексом законів про працю України для прийняття на роботу працівників.

Н. М. Неумивайченко обґрунтовує такий підхід національного законодавця до вікового критерію прийняття на службу в державні органи тим, що громадянин України може самостійно здійснювати в повному обсязі свої права і обов'язки лише з 18 років. Відзначається, що така вимога до віку обумовлена специфікою службової діяльності державного службовця, його відповідальністю за виконання покладених на нього функцій. Державна служба пов'язана зі значними фізичними і психологічними навантаженнями, з необхідністю застосування спеціальних знань і навичок, тому серед державних службовців немає працівників юного віку. Н. М. Неумивайченко вважає, що державним службовцям недостатньо наявності загальної правосуб'єктності, а необхідно мати повну цивільну дієздатність¹.

Необхідно відзначити, що ст. 76 Закону України «Про Національну поліцію» встановлює граничний вік перебування на службі в поліції. Так, поліцейські, які мають спеціальні звання молодшого складу поліції, перебувають на службі до досягнення ними 55-річного віку. Особи, які мають спеціальні звання середнього і вищого складу поліції, залежно від присвоєних їм спеціальних звань перебувають на службі до досягнення ними такого віку: до підполковників поліції включно – 55 років; полковники, генерали поліції – 60 років. Поліцейські, які досягли граничного віку перебування на службі в поліції, мають бути звільнені зі служби.

¹ Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. М. Неумивайченко. – Х., 2002. – С. 65.

З вищезазначеного можна зробити наступний висновок: якщо поліцейські, які досягли граничного віку перебування на службі в поліції, повинні бути звільнені зі служби, то осіб такого віку об'єктивно не можна приймати до Національної поліції України.

Слід звернути увагу на те, що в окремих правоохоронних органах передбачено верхню та нижню вікову межу прийняття на службу. Так, п. 10 Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, затвердженого Указом Президента України від 27.12.2007 р. № 1262, передбачає, що на військову службу за контрактом у Службу безпеки України приймаються громадяни, які пройшли професійно-психологічний відбір і відповідають установленим вимогам проходження військової служби: а) на військову службу за контрактом осіб рядового складу: особи рядового складу, які проходять строкову військову службу або військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, громадяни призовного віку, які мають вищу, професійно-технічну, повну або базову загальну середню освіту, військовозобов'язані, резервісти, які не мають військових звань сержантського, старшинського і офіцерського складу (і не досягли граничного віку перебування на військовій службі для військовослужбовців рядового складу), та жінки з відповідною освітою віком від 18 до 40 років; б) на військову службу за контрактом осіб сержантського і старшинського складу: військовослужбовці, які проходять строкову військову службу або військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, особи рядового складу, які проходять військову службу за контрактом, громадяни призовного віку, які мають вищу, професійно-технічну або повну загальну середню освіту, військовозобов'язані, резервісти, які не мають військових звань офіцерського складу, та жінки з відповідною освітою та спеціальною підготовкою віком від 18 до 40 років¹.

¹ Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України : Указ Президента України від 27.12.2007 № 1262/2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1053/2001>.

Зауважимо, що працівники Національної поліції України та Служби безпеки України виконують практично тотожні за характером та соціально-правовою природою функції із захисту громадян та інтересів держави від протиправних посягань. З огляду на наведене, а також виходячи з того, що для поліцейських важливими є такі молодіжні якості, як швидкість реакції, витривалість та спритність, вважаємо за доцільне передбачити для громадян України, які призначаються на посади молодшого складу поліції, віковий критерій від 18 до 35 років, а для громадян України, які призначаються на посади середнього і вищого складу поліції, – від 21 до 40 років.

Ще однією вимогою для кандидатів на службу до Національної поліції України, передбаченою ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, є наявність повної загальної середньої освіти. Закон України «Про загальну середню освіту» від 13 травня 1999 р. № 651-XIV визначає загальну середню освіту як цілеспрямований процес оволодіння систематизованими знаннями про природу, людину, суспільство, культуру та виробництво засобами пізнавальної і практичної діяльності, результатом якого є інтелектуальний, соціальний і фізичний розвиток особистості, що є основою для подальшої освіти і трудової діяльності. Громадянам України незалежно від раси, кольору шкіри, особливостей інтелектуального, соціального і фізичного розвитку особистості, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак забезпечується доступність і безоплатність здобуття повної загальної середньої освіти у державних і комунальних навчальних закладах. Також громадяни України мають право на здобуття повної загальної середньої освіти у приватних навчальних закладах.

Національний законодавець встановив наступні терміни навчання для здобуття повної загальної середньої освіти: 1) у загальноосвітніх навчальних закладах I–III ступенів становить 11 років: у загальноосвітніх навчальних закладах I ступеня – 4 роки; у загальноосвітніх навчальних закладах II ступеня – 5 років; у загальноосвітніх навчальних закладах III ступеня – 2 роки (термін навчання у загальноосвітніх навчальних закладах

для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, встановлюється Кабінетом Міністрів України); 2) у професійно-технічних та вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації термін здобуття повної загальної середньої освіти встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти¹.

У Національній поліції України, як відомо, є посади молодшого складу (рядовий поліції, капрал поліції, сержант поліції, старший сержант поліції), середнього складу (молодший лейтенант поліції, лейтенант поліції, старший лейтенант поліції, капітан поліції, майор поліції, підполковник поліції, полковник поліції), вищого складу поліції (генерал поліції третього рангу, генерал поліції другого рангу, генерал поліції першого рангу). І якщо наявність повної загальної середньої освіти є достатньою для зайняття посад молодшого складу поліції, то для зайняття посад середнього та вищого складу поліції, на наше переконання, є необхідним рівень вищої освіти. Більше того, з огляду на спрямованість діяльності Національної поліції України як захисника права, переконані, що вища освіта має бути юридичною. З огляду на вищевикладене існує доцільність відповідним чином змінити наведену законодавчу вимогу.

Частина 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII передбачає, що громадяни України приймаються на службу у поліцію незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання. Таким чином, до спеціального законодавства вводиться загальна антидискримінаційна вимога.

Слід звернути увагу на те, що ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII закріплює закритий перелік ознак, за якими забороняється дискримінація. Разом з тим слід відзначити, що Конституція України та інші законодавчі акти встановлюють відкриті переліки ознак, за якими забороняється дискримінація, або більш широке їх коло.

¹ Про загальну середню освіту : закон України від 13.05.1999 № 651-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/651-14>.

Так, ст. 24 Конституції України передбачає, що 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 ознаками¹. Вищенаведене свідчить про те, що Конституція України залишає відкритим перелік ознак, за якими забороняється дискримінація.

Кодекс законів про працю України також закріплює відкритий перелік антидискримінаційних ознак, і навіть ширший, ніж Конституція України. Так, відповідно до ст. 2-1 КЗпП, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання².

З огляду на зазначене перелік ознак, за якими забороняється дискримінація, передбачений ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, доцільно залишити відкритим.

Останньою вимогою, передбаченою ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, є

¹ Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

² Кодекс законів про працю України : Верховна Рада УРСР; Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

вимога про необхідність володіння українською мовою кандидатами на службу до Національної поліції України. Це, на наш погляд, є правильним кроком та обумовлюється тим, що відповідно до ст. 10 Конституції України державною мовою в Україні є українська мова, а поліцейський як представник держави (перебуває на службі в органі державної влади) повинен володіти державною мовою.

Цікавим видається порівняння вищенаведеного правового регулювання загальних вимог до кандидатів на службу в поліції із загальними вимогами, які були встановлені колишнім національним законодавством про міліцію. Так, Закон України «Про міліцію» від 20 грудня 1990 р. № 565-ХІІ закріплював загальні вимоги до кандидатів на відповідну службу в ч. 1 ст. 17, а саме: «На службу до міліції приймаються на контрактній основі громадяни України, які досягли 18-річного віку (крім випадків, встановлених законодавством), мають повну загальну середню освіту, володіють державною мовою, здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання»¹.

Порівнюючи загальні вимоги до кандидатів на службу в поліції та в колишній міліції, тобто ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» та ч. 1 ст. 17 Закону України «Про міліцію», зауважимо, що норма першого Закону несе декілька новел порівняно з нормою другого: по-перше, встановлюються антидискримінаційні засади комплектування поліції; по-друге, передбачається обов'язкове володіння саме українською мовою. Поряд із цим у ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» відсутні доволі суттєві аспекти, які були передбачені в законодавстві про міліцію. Це стосується закріплення здатності за своїми особистими, діловими і моральними якостями, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання.

Виходячи з вищезазначеного пропонуємо викласти норму ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» наступним чином: «На службу в поліції можуть бути прийняті громадяни

¹ Про міліцію : закон УРСР від 20.12.1990 № 565-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show//565-12>.

України незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання та інших ознак, не пов'язаних з характером служби, які мають повну загальну середню освіту, володіють українською мовою, здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на них обов'язки. Громадяни України, які призначаються на посади молодшого складу поліції, повинні мати вік від 18 до 35 років, а громадяни України, які призначаються на посади середнього і вищого складу поліції, – від 21 до 40 років. Для призначення на посади середнього та вищого складу поліції обов'язковою є наявність повної вищої освіти за спеціальністю правознавство/правоохоронна діяльність».

Стаття 49 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає й інші вимоги для кандидатів на службу в поліції. Так, ч. 2 відповідної статті закріплює, що вимоги щодо рівня фізичної підготовки для поліцейських та кандидатів, які вступають на службу в поліції, затверджує Міністерство внутрішніх справ України.

Сьогодні відповідні вимоги містяться в наказі Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України» від 09.02.2016 р. № 90. Відповідно до Положення організація роботи щодо проведення перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів покладається на керівників органів поліції всіх рівнів. Тестування рівня фізичної підготовленості кандидатів проводиться комісією, склад та порядок роботи якої затверджуються наказом керівника центрального органу управління Національної поліції України, територіальних (у тому числі міжрегіональних) органів Національної поліції України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах, закладів та установ, у тому числі навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейсь-

ких. До складу комісії, крім працівників органів (закладів, установ) поліції, дозволяється залучати фахівців з фізичної підготовки інших закладів, установ та організацій (за згодою).

У Положенні зазначається, що для чоловіків та жінок умови тестування однакові. Рівень фізичної підготовленості кандидатів визначається за результатами виконання таких контрольних вправ: 1) згинання та розгинання рук в упорі лежачи (для жінок); 2) комплексна силова вправа (для чоловіків); 3) біг на 100 метрів (для жінок та чоловіків); 4) біг на 1000 метрів (для жінок та чоловіків). Рівень фізичної підготовленості кандидатів на службу до підрозділів поліції особливого призначення незалежно від статі визначається за результатами виконання таких контрольних вправ: 1) підтягування на перекладині; 2) комплексна силова вправа; 3) біг на 100 метрів; 4) біг на 3000 метрів.

Положення закріплює нормативи по кожній вищезазначеній вправі залежно від вікової групи. Перша група – чоловіки та жінки віком від 18 до 25 років включно; друга група – чоловіки та жінки віком від 26 до 30 років включно; третя група – чоловіки та жінки віком від 31 до 35 років включно; четверта група – чоловіки та жінки віком понад 35 років.

Кандидати виконують вправи виключно у спортивній формі одягу та взутті за сезоном. Тестування проводиться за сприятливих погодних умов. Несприятливими погодними умовами є сильні опади і температура повітря нижче -10°C або вище $+30^{\circ}\text{C}$. При температурі повітря від -1°C до -10°C : 1) замість контрольної вправи з бігу на 100 метрів виконується вправа човниковий біг 10×10 метрів; 2) діє полегшення нормативу для контрольної вправи з бігу на 1000 метрів (10 сек.), з бігу на 3000 метрів (30 сек.).

Фізично підготовленим до служби є кандидат, який під час тестування виконав усі передбачені вправи на оцінку не нижче ніж «задовільно»¹.

¹ Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 09.02.2016 № 90 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0306-16>.

Аналіз наказу Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України» від 09.02.2016 р. № 90 свідчить про те, що для кандидатів на посади поліцейських встановлені доволі легкі нормативи з фізичної підготовки. Дійсно суворі нормативи встановлені для тих, хто бажає проходити службу в підрозділах поліції особливого призначення.

Також слід звернути увагу на наступне: якщо в Положенні з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України зазначається, що для чоловіків та жінок умови тестування однакові, то, на наш погляд, і вправи повинні бути однакові або згинання та розгинання рук в упорі лежачи (для чоловіків та жінок), або комплексна силова вправа (для чоловіків та жінок).

Остання частина (ч. 3) ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII встановлює ряд обставин, за наявності яких громадянина України не можна приймати у поліцію. Так, незалежно від професійних та особистих якостей, рівня фізичної підготовки та стану здоров'я на службу в поліції не можуть бути прийняті особи у випадках, визначених частиною другою статті 61 цього Закону, а також особи, які: 1) відмовляються від взяття на себе зобов'язань дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, визначених законом; 2) особи, які звільнені або мали бути звільнені з посад на підставі Закону України «Про очищення влади».

Аналіз зазначеної норми розпочнемо з останніх двох положень. Так, поліцейськими не можуть стати громадяни України, які відмовляються від взяття на себе зобов'язань дотримуватися обмежень, встановлених для поліцейських. Виходячи з цього при прийнятті на службу відповідальна особа кадрової служби повинна ознайомити кандидата на посаду поліцейського з обмеженнями, встановленими національним законодавством для поліцейських. Якщо кандидат не бажає дотримуватися цих обмежень, то йому відмовляють у прийнятті на службу до поліції.

У словниковій та юридичній літературі під обмеженнями розуміють правила, настанови, що обмежують чий-небудь права,

дії тощо¹; відхилення від правової рівності, коли звужується обсяг прав і свобод або розширюється коло обов'язків²; звуження дозволів та встановлення заборон³; правове стримування протизаконного діяння, що створює умови для задоволення інтересів контраб'єкта і суспільних інтересів в охороні і захисті; встановлені в праві границі, у межах яких суб'єкти повинні діяти; виключення відповідних можливостей в діяльності осіб⁴.

Отже, обмеженнями є по суті певні вилучення з прав та свобод людини, звуження їх змісту, тобто, з першого погляду, є негативною практикою, з точки зору правового статусу людини. З іншого боку, є зрозумілим, що обмеження певних прав окремих категорій населення є необхідним задля дотримання прав та свобод інших громадян та інтересів держави.

Відповідно до ч. 2 ст. 29 Загальної декларації прав людини при здійсненні своїх прав і свобод кожна людина повинна зазнавати тільки таких обмежень, які встановлені законом виключно з метою забезпечення належного визнання і поваги прав і свобод інших та забезпечення справедливих вимог моралі, громадського порядку і загального добробуту в демократичному суспільстві⁵.

Жодним чином не заперечуючи певну корисність та доцільність запровадження обмежень певних прав людини і громадянина задля досягнення вищевказаних цілей, разом з тим слід наголосити на необхідності дотримання і забезпечення законності й обґрунтованості введення обмежень, а також дотримання принципу домірності. Як цілком правильно вважає Р. А. Мюллерсон, можливість обмеження основних прав і свобод особистості з міркувань забезпе-

¹ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. – Ірпінь : Перун, 2002. – С. 643.

² Козюк М. Н. Принципы, пределы, основания ограничения прав и свобод человека по российскому законодательству и международному праву / М. Н. Козюк // Государство и право. – 1998. – № 8. – С. 52.

³ Алексеев С. С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1989. – С. 67.

⁴ Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве : теоретико-информационный аспект / А. В. Малько. – Саратов : СГУ, 1994. – С. 59.

⁵ Загальна декларація прав людини : від 10.12.1948 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

чення інтересів суспільства в цілому або прав і свобод інших осіб завжди таїть у собі загрозу, якщо навіть не зловживань, то у всякому разі прийняття нерозмірних суспільному інтересу, що охороняється, обмежувальних заходів¹. На думку Г. Спенсера, обмеження повинні бути обов'язково, але вони повинні мати свої межі, далі яких законодавець не має права втручатися в життя та діяльність індивідів: «Навіть у найскромнішій формі будь-яка пропозиція втручання в діяльність громадян, якщо тільки це робиться не з метою огороження їхніх взаємних обмежень, є пропозиція поліпшити існування шляхом порушення основних умов життя»².

Отже, під правовим обмеженням слід розуміти встановлене законом обґрунтоване та домірне звуження змісту окремих прав та свобод або повну заборону їх використання з метою забезпечення належного захисту прав і свобод інших осіб та нормального розвитку і функціонування суспільства і держави.

Поліцейські, здійснюючи правоохоронну функцію держави, користуються широким колом владних повноважень. Якщо права даної категорії працівників певним чином не обмежувати, то існує загроза виникнення конфлікту інтересів, корупційних проявів та зловживання владою працівниками поліції.

Аналіз Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII дозволяє виділити наступні обмеження прав поліцейських, пов'язані зі службою:

- обмеження, визначені Законом України «Про запобігання корупції» (ч. 1 ст. 61);
- поліцейський не може бути членом політичної партії (ч. 4 ст. 61);
- поліцейський не може організовувати страйки та брати участь у страйках (ч. 5 ст. 61);
- поліцейський не може під час проходження служби займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім науково-педагогічної, наукової або творчої (ст. 66);
- обмеження, визначені іншими законами України (ч. 1 ст. 61).

¹ Мюллерсон Р. А. Права человека: идеи, нормы, реальность / Р. А. Мюллерсон. – М. : Юрид. лит., 1991. – С. 86.

² Антология мировой правовой мысли : в 5 т. Т. 3: Европа. Америка XVII – XX вв. / отв. ред. Л. Р. Сюкияйнен . – М. : Мысль, 1999 . – С. 482.

У Законі України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII¹ обмежувальні заходи розташовані в розділ IV «Запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням». Зокрема, встановлені наступні обмеження. По-перше, обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища. Забороняється використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб, у тому числі використовувати будь-яке державне чи комунальне майно або кошти в приватних інтересах. По-друге, обмеження щодо одержання подарунків. Забороняється безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких їм осіб від юридичних або фізичних осіб: 1) у зв'язку із здійсненням такими особами діяльності, пов'язаної із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування; 2) якщо особа, яка дарує, перебуває в підпорядкуванні такої особи. По-третє, обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності. Забороняється: 1) займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України; 2) входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України. По-четверте, обмеження після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування. Забороняється: 1) протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридич-

¹ Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.

ними особами приватного права або фізичними особами-підприємцями, якщо відповідні особи протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб-підприємців; 2) розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням службових повноважень, крім випадків, встановлених законом; 3) протягом року з дня припинення відповідної діяльності представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), в яких іншою стороною є орган, підприємство, установа, організація, в якому (яких) вони працювали на момент припинення зазначеної діяльності. По-п'яте, обмеження спільної роботи близьких осіб. Не можна мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Стосовно останнього ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» передбачає, що особи, які претендують на зайняття посад у Національній поліції України, зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

Під близькими особами національний законодавець розуміє осіб, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі осіб, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також – незалежно від зазначених умов – чоловіка, дружину, батька, мати, вітчима, мачуху, сина, дочку, пасинка, падчерку, рідного брата, рідну сестру, діда, бабу, прадіда, прабабу, внука, внучку, правнука, правнучку, зятя, невістку, тестя, тещу, свекра, свекруху, усиновлювача чи усиновленого, опікуна чи піклувальника, особу, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта¹.

¹ Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.

Слід звернути увагу на те, що обмеження, встановлене в ст. 66 Закону України «Про Національну поліцію», відповідно до якого поліцейський не може під час проходження служби займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім науково-педагогічної, наукової або творчої, є певним чином тотожним обмеженню, встановленому в ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції». Разом з тим є певні відмінності в змісті зазначених обмежень. Це, передусім, неоднакова кількість дозволених видів трудової діяльності, які можна здійснювати поліцейським за сумісництвом. Так, ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» дозволяє займатися за сумісництвом та суміщенням поряд з тими видами діяльності, що передбачені Законом України «Про Національну поліцію», ще і медичною практикою, інструкторською та суддівською практикою із спорту.

На наш погляд, для уникнення різночитань норм зазначених законів необхідно привести вищезазначені переліки посад, на яких дозволяється працювати за сумісництвом та суміщенням поліцейським, до одного «знаменника». Вважаємо, що нічого поганого не буде в тому, щоб для поліцейських передбачити розширений перелік посад, включивши до ст. 66 Закону України «Про Національну поліцію» медичну практику, інструкторську та суддівську практику із спорту.

Також у зв'язку з цим необхідно звернути увагу на правову природу категорій «сумісництво» та «суміщення». Так, Н. В. Веренич указує, що сумісництво та суміщення професій (посад) виступають як форми організації праці зайнятого населення країн. Соціальна мета таких форм організації праці – надати працівникам суспільного виробництва кращі можливості у виборі сфери застосування своїх здібностей до продуктивної праці, забезпечити найбільш повне задоволення інших потреб під час реалізації трудових правовідносин, а також охорону здоров'я і праці таких працівників. Вона поєднує потреби суспільства із соціальними потребами кожної людини, має обов'язковий характер і ретельно забезпечується відповідними приписами нормативних актів¹.

¹ Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом і суміщенням професій (посад) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец.

У юридичній літературі вищезазначені категорії вважають різними за змістом. Так, С. О. Сільченко відзначає, що сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної роботи, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи за наймом. Науковець розрізняє два види сумісництва: внутрішнє (за основним місцем роботи) і зовнішнє (в іншого роботодавця). С. О. Сільченко вказує, що на відміну від сумісництва виконання роботи за суміщенням професій (посад) передбачає виконання працівником на тому самому підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, визначеною трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) в межах тривалості робочого дня чи зміни з доплатою у розмірах, передбачених колективним договором¹.

Н. Б. Болотіна вважає, що суміщення відрізняється від сумісництва тим, що робота, яка суміщається, виконується в рамках одного трудового договору, в межах робочого часу, відведеного для цього, і на тому самому підприємстві, в установі, організації². На думку О. В. Смирнова, суміщення професій (посад), як і інші додаткові роботи (на відміну від сумісництва) не оформляються у вигляді другого трудового договору й виконуються протягом установленної тривалості робочого дня (зміни) для основної роботи працівника³.

Виходячи з вищезазначеного у випадку з поліцейськими, які бажають займатися іншою, дозволеною законом діяльністю, мова буде йти у переважній більшості випадків про сумісництво.

12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. В. Веренич. – Х., 2003. – С. 13.

¹ Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 181–182.

² Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 2-ге вид., стер. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2004. – С. 255.

³ Трудовое право : ученик. – 3-е изд., перераб. и доп. / Н. А. Бриллиантова [и др.] ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – С. 238.

Сьогодні склалася така негативна практика у проходженні служби поліцейськими керівної ланки, як довготривале (від шести місяців до року) заміщення керівника органу Національної поліції України тимчасово виконуючим обов'язки. Так, С. М. Гусаров відзначає, що нерідко посади керівників державних органів, керівників структурних підрозділів державних органів, керівників вищих навчальних закладів протягом тривалого часу (від шести місяців до року) займають працівники, призначені тимчасово виконуючими обов'язки. Така ситуація, як вважає вчений, передусім, шкодить державним інтересам, оскільки працівник, який тимчасово виконує обов'язки, не буде належним чином опікуватися інтересами держави, державного органу, закладу як повноцінний керівник та буде більш підданий корупційним проявам. Крім цього, тривале використання працівників як тимчасово виконуючих обов'язки порушує вимоги відповідного національного законодавства, підриває авторитет таких працівників у трудовому колективі та вселяє в них невпевненість у своїх діях¹.

Відзначимо, що тимчасове заміщення поліцейських дозволяє Закон України «Про Національну поліцію». Так, відповідно до ч.ч. 1 та 2 ст. 69 Закону, у зв'язку зі службовою необхідністю на поліцейського, який займає штатну посаду, може бути покладено тимчасове виконання обов'язків за іншою посадою, а саме: 1) вакантною – за його згодою; 2) невакантною – у разі тимчасової відсутності або внаслідок усунення чи відсторонення від посади поліцейського, який займає таку посаду, незалежно від його згоди. Безперервний строк тимчасового виконання обов'язків не повинен перевищувати чотирьох місяців².

З огляду на важливість та значущість діяльності поліцейських, а також характер та природу виконуваних ними обов'язків вважаємо цілком достатнім встановлення їм безперервного

¹ Гусаров С. М. До проблеми виконання норм національного законодавства щодо застосування праці тимчасово виконуючих обов'язки / С. М. Гусаров // Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовт. 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – С. 21–22.

² Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

строку тимчасового виконання обов'язків не більше двох місяців. Також існує необхідність доповнити ст. 69 Закону України «Про Національну поліцію» нормою такого змісту: «Поліцейський, на якого покладено обов'язки за вакантною посадою, по закінченні двох місяців вважається переведеним на неї за його згодою постійно. У разі відсутності згоди такому поліцейському надається попередня посада».

Наступне обмеження, пов'язане зі службою в поліції, встановлене ч. 4 ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію», а саме заборона поліцейському бути членом політичної партії. Слід звернути увагу на те, що ця вимога певним чином суперечить нормі ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію», яка передбачає, що на службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України незалежно від політичних переконань.

У юридичній літературі переважає позиція про забезпечення політичної нейтральності державних службовців. Так, В. В. Бойцова та Л. В. Бойцова відзначають, що державний службовець має утримуватись від політичної діяльності у формі політичних заяв і акцій, будь-яким іншим чином засвідчувати своє особливе ставлення до певних політичних партій або рухів¹. О. Пархоменко-Куцевіл політичну нейтральність державного службовця вважає одним із факторів, що впливає на стабільність функціонування інституту державної служби². Політична нейтральність державного службовця, як вважає Я. Березовський, полягає в тому, що державний службовець під час провадження службової діяльності повинен об'єктивно і неупереджено виконувати законні накази (розпорядження) осіб, яким він підпорядкований; державний службовець не може демонструвати свої політичні погляди та вчиняти інші дії, що будь-яким способом можуть засвідчувати його особливе ставлення до певних політичних

¹ Бойцова В. В. Политическая нейтральность государственных служащих в Англии / В. В. Бойцова, Л. В. Бойцова // Государство и право. – 1992. – № 9. – С. 118.

² Пархоменко-Куцевіл О. Підходи до розуміння процесу трансформації державної служби / О. Пархоменко-Куцевіл // Вісник Національної академії державного управління. – 2008. – № 3. – С. 65.

сил, партій чи блоків; не має права утворювати політичні партії, блоки та бути їх членом, брати участь у страйках та акціях громадської непокори¹.

Національний законодавець передбачив одним із принципів діяльності поліції в Україні політичну нейтральність. Так, відповідно до ст. 10 Закону України «Про Національну поліцію», поліція забезпечує захист прав та свобод людини незалежно від політичних переконань та партійної належності. Поліція у своїй діяльності є незалежною від рішень, заяв чи позицій політичних партій та громадських об'єднань. В органах і підрозділах поліції заборонено використовувати будь-які предмети, на яких зображена символіка політичних партій, та провадити політичну діяльність. Поліцейським заборонено висловлювати особисте ставлення до діяльності політичних партій під час виконання службових повноважень, а також використовувати службові повноваження у політичних цілях².

Вважаємо, що вищезазначене обмеження стосовно поліцейських є обґрунтованим, оскільки виводить поліцейських з-під впливу політичних лідерів та відповідає цілям побудови правової держави в Україні, а також сприяє об'єктивному, неупередженому виконанню поліцейськими своїх посадових обов'язків. Також не слід забувати, що діяльність політичних партій може йти урозріз з інтересами правоохоронної справи, а отже, негативно позначитися на забезпеченні прав та свобод громадян та інтересів держави.

Ще одним обмеженням, встановленим для поліцейських, є заборона організувати страйки та брати участь у страйках (ч. 5 ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію»).

Страйком в Україні визнається тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу,

¹ Березовський Я. Професійна етика публічної служби та запобігання конфлікту інтересів : навч. посіб. / Я. Березовський / Головне управління державної служби України, Порогова програма корпорації «Виклики тисячоліття» (МСС) щодо зниження рівня корупції – К. : Школа вищого корпусу державної служби, 2010. – С. 48.

² Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)¹.

Виходячи з цього страйк, по-перше, має вираз колективного, а не індивідуального припинення роботи працівниками; по-друге, він є тимчасовим заходом; по-третє, проводиться з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Під останнім національний законодавець розуміє розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю².

На думку В. А. Сафонова, припинення роботи уявляється припустимим, тому що умови праці в кінцевому рахунку визначає особа, що використовує найману працю, і в працівників, як більш «слабкої» сторони, повинні матися засоби, здатні врівноважити їхнє становище у взаємовідносинах із роботодавцем у процесі договірної встановлення умов праці. Припинення роботи, що спричиняє для роботодавця, за загальним правилом, майнові втрати, є найбільш ефективним засобом такого впливу і повинне допускатися суспільством як спосіб забезпечення фактичної рівності сторін колективних переговорів³.

Необхідно звернути увагу на те, що і міжнародні документи, і національне законодавство встановлюють можливість заборони права на страйк, коли припинення роботи може негативно позна-

¹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show//137/98-%D0%B2%D1%80>.

² Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show//137/98-%D0%B2%D1%80>.

³ Сафонов В. А. Коллективные трудовые споры (проблемы теории и практики) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / В. А. Сафонов. – СПб., 2000. – С. 178.

читися на правах та свободах громадян та інтересах держави. Зокрема, ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права передбачає обов'язок держав, які беруть участь у цьому Пакті, забезпечувати, зокрема, право на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни. Крім цього, дана стаття містить норму такого змісту: «Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування цими правами для осіб, що входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави»¹.

Разом з тим практика закордонних країн свідчить про те, що нерідко поліцейські відстоюють свої громадянські та соціально-економічні права за допомогою страйку. Так, у травні 2014 р. профспілка поліції Бразильського штату Пернамбуку провела страйк. Поліцейські вимагали збільшення заробітної плати на 50 відсотків для рядового та сержантського складу і на 30 відсотків для офіцерів. Середня зарплата рядового в поліції штату Пернамбуку становила на той час 1200 доларів². У серпні 2015 р. поліцейські Нідерландів проводили страйк із вимогами збільшення заробітної плати, соціальних пільг і поліпшення умов праці³. У березні 2016 р. у Бельгії поліцейські аеропорту Брюсселя оголосили страйк. Поліцейські вимагали підсилити заходи безпеки в аеропорту. Незважаючи на позитивні висновки авіаційної влади й пожежної служби, у поліції заявляли, що не впевнені в безпеці аеропорту для своїх співробітників⁴.

Загострення політичних, соціальних та економічних проблем в Україні лягають додатковим тягарем на поліцейських. Практиці відомі численні випадки, коли поліцейські закінчували

¹ Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права : від 16.12.1966 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

² Забастовка полицейских в Бразилии закончилась всплеском преступности [Электронний ресурс]. – Режим доступу : <https://rg.ru/2014/05/16/zabastovka-site-anons.html>.

³ Забастовка полицейских помешала старту чемпионата Голландии [Электронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.vesti.ru/doc.html?id=>.

⁴ Полицейские аэропорта Брюсселя объявили забастовку [Электронний ресурс]. – Режим доступу : <http://gordonua.com/news/worldnews/policeyskie-aeroporta-bryusselya-obyavili-zabastovku-126476.html>.

життя самогубством з причин незадовільних умов життєдіяльності (низького рівня грошового утримання, відсутності і безперспективності отримання житла, неможливості нормально відпочити, необхідності утримувати безробітних та хворих родичів тощо). Вважаємо, що такі цінності, як життя і здоров'я громадянина України, незалежно від того, яку роботу він виконує, потребують належного захисту. Страйк є найдієвішим засобом вирішення різноманітних соціальних проблем у сфері праці. Тому ми пропонуємо надати право поліцейським на страйк лише за наявності загрози життю та здоров'ю поліцейських, а також життю і здоров'ю членів їх сімей, що викликано невиплатою грошового забезпечення та порушенням їх трудових прав керівництвом органу поліції. Також слід передбачити, що поліцейським може бути дозволено застосовувати страйк, лише забезпечивши при цьому права та свободи інших осіб. Аргументом на користь надання права поліцейським страйкувати є відповідний закордонний досвід.

Підсумовуючи розгляд обмежувальних заходів, встановлених для поліцейських, слід констатувати їх переважну правильність та актуальність з урахуванням висловлених нами рекомендацій. Отже, якщо кандидат на службу в поліції відмовляється від взяття на себе зобов'язань дотримуватися вищезазначених обмежень, його не можна приймати до поліції.

Іншим випадком, коли не можна кандидата приймати до поліції, передбаченим п. 1 ч. 3 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію», є його відмова від складання Присяги поліцейського.

Присягою є урочиста офіційна обіцянка дотримувати певних зобов'язань, клятва вірності відповідній справі. Складення Присяги є умовою набуття статусу поліцейського. Іншими словами, без складання Присяги кандидат на службу в поліції ніколи не стане поліцейським. У ч. 1 ст. 64 Закону України «Про Національну поліцію» міститься текст Присяги. Його аналіз свідчить про те, що поряд із зобов'язаннями дотримуватися Конституції та законів України Присяга містить і моральні зобов'язання (вірні служити Українському народові, з гідністю нести високе

звання поліцейського, сумлінно виконувати свої службові обов'язки)¹.

Відмова від складання Присяги поліцейського свідчить про те, що громадянин України не бажає брати на себе відповідні зобов'язання та взагалі бути поліцейським. Зазначене обмеження є логічним та не викликає жодних заперечень.

Пункт 2 ч. 3 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що до Національної поліції України не можуть бути прийняті особи, які звільнені або мали бути звільнені з посад на підставі Закону України «Про очищення влади».

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про очищення влади» від 16.09.2014 р. № 1682-VII очищення влади (люстрація) – це встановлена цим Законом або рішенням суду заборона окремим фізичним особам обіймати певні посади (перебувати на службі) (крім виборних посад) в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Очищення влади (люстрація) здійснюється з метою недопущення до участі в управлінні державними справами осіб, які своїми рішеннями, діями чи бездіяльністю здійснювали заходи (та/або сприяли їх здійсненню), спрямовані на узурпацію влади Президентом України Віктором Януковичем, підри́в основ національної безпеки і оборони України або протиправне порушення прав і свобод людини, і ґрунтується на принципах: верховенства права та законності; відкритості, прозорості та публічності; презумпції невинуватості; індивідуальної відповідальності; гарантування права на захист².

Стаття 2 Закону України «Про очищення влади» встановлює посади, щодо яких здійснюються заходи з очищення влади (люстрації), а ст. 3 Закону – критерії здійснення очищення влади (люстрації).

У юридичній літературі звертається увага на загрозу порушення трудових прав окремими нормами Закону України «Про

¹ Закон України «Про Національну поліцію»: наук.-практ. комент. / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, доц. В. В. Сокурєнка; [О. І. Безпалова, К. Ю. Мельник, О. О. Юхно та ін.]; передм. В. В. Сокурєнка]. – Х., 2016. – С. 249.

² Про очищення влади: закон України від 16.09.2014 № 1682-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1682-18>.

очищення влади». Так, О. В. Прудивус відзначає, що сам по собі факт перебування особи на посаді, щодо якої здійснюються заходи з очищення влади, не може бути єдиною та достатньою підставою для притягнення до відповідальності та застосування відповідних заборон. Відтак адміністративні суди при розгляді категорії справ про поновлення на публічній службі осіб, які були звільнені із займаних посад відповідно до Закону, повинні у кожному окремому випадку встановлювати факт прийняття такою особою рішення, вчинення дій (бездіяльності) чи здійснення заходів (та/або сприяння їх здійсненню), які б неодмінно були спрямовані на узурпацію влади Віктором Януковичем, підрив основ національної безпеки і оборони України або протиправне порушення прав і свобод людини¹.

Слід погодитися з відомим фахівцем щодо необхідності встановлення відповідних фактів та звернути увагу на певну вибірковість застосування зазначеного Закону до державних службовців часів В. Ф. Януковича, яку ми спостерігаємо протягом останніх двох років, а також критику вказаного Закону з боку європейських інституцій.

Досліджуючи вимоги до кандидатів на посаду поліцейського, особливо слід звернути увагу на норми ч. 2 ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, які чітко закріплюють перелік тих, хто не може бути поліцейським, а саме:

- 1) особа, визнана недієздатною або обмежено дієздатною особою;
- 2) особа, засуджена за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку;
- 3) особа, яка має непогашену або незняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої;

¹ Прудивус О. В. Деякі проблеми дотримання трудових прав при проведенні процедури очищення влади / О. В. Прудивус // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листоп. 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – С. 343.

4) особа, щодо якої було припинено кримінальне провадження з nereабілітуючих підстав;

5) особа, до якої були застосовані заходи адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією;

6) особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу в поліції або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск;

7) особа, яка має захворювання, що перешкоджає проходженню служби в поліції. Перелік захворювань, що перешкоджають проходженню служби в поліції, затверджується Міністерством внутрішніх справ України спільно з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я;

8) особа, яка втратила громадянство України та/або має громадянство (підданство) іноземної держави, або особа без громадянства;

9) особа, яка надала завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу в поліції¹.

Виходячи з викладеної вище пропозиції щодо встановлення верхньої вікової межі для кандидата на службу в поліції, пропонуємо доповнити ч. 2 ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію» п. 10 такого змісту: «особа, чий вік перевищує максимальний вік для служби в поліції».

Також у рамках дослідження вимог до кандидатів на службу в поліції доцільно звернути увагу на ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію», яка передбачає правила застосування різноманітних перевірок при прийнятті на службу в поліції. Так, відповідно до ч. 1 ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію» громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліції, з метою визначення стану їхнього здоров'я зобов'язані пройти медичні обстеження, а також перевірку рівня фізичної підготовки, психофізіологічне обстеження, обстеження

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України.

Вимоги до стану здоров'я кандидатів на службу встановлені наказом Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Положення про діяльність військово-лікарської комісії та Порядку проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС» від 06.02.2001р. № 85. Так, відповідно до п. 1.3 Порядку проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС України медичний огляд здійснюється ВЛК з обов'язковим обстеженням лікарями-спеціалістами: терапевтом, хірургом, невропатологом, отоларингологом, офтальмологом, дерматологом, стоматологом, фахівцями Центру психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору, які мають досвід роботи в лікувально-профілактичних установах і, як правило, мають кваліфікаційну категорію за відповідним фахом. Крім того, здійснюється рентгенологічне (флюорографічне) обстеження органів грудної клітки, аналіз крові, загальний аналіз сечі, обстеження на сифіліс (реакція Вассермана), вимірювання внутрішньоочного тиску особам у віці понад 40 років, електрокардіографія, психологічне обстеження, а при потребі – інші функціональні та лабораторні обстеження (на ВЛІ-інфікованість та інше)¹. Порядок містить низку додатків, зокрема додаток 1 «Розклад хвороб і фізичних вад», у якому передбачені хвороби та вади, при наявності яких кандидата не можна приймати до органів внутрішніх справ, та додаток 2 «Пояснення щодо застосування статей Розкладу хвороб і фізичних вад, що визначають ступінь придатності до служби в органах внутрішніх справ».

¹ Про затвердження Положення про діяльність військово-лікарської комісії та Порядку проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 06.02.2001 № 85 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0164-01>.

Частина 2 ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію» встановлює можливість застосування нового для національних правоохоронних органів перевірконого засобу – тестування на поліграфі. Такий перевірочний захід, з огляду на відповідну норму Закону, застосовується за згодою громадянина України, який виявив бажання вступити на службу в поліції.

Сьогодні відповідному тестуванню значна увага приділяється і керівництвом держави. Так, під час свого виступу у Верховній Раді України 2 грудня 2014 р. Президент України П. О. Порошенко зробив заяву, що люди, які будуть мати доступ до державної таємниці, а так само до матеріальних коштів, будуть проходити поліграф (детектор брехні). «Через детектор брехні пройшли й всі волонтери, які приймалися на роботу в департаментах Міністерства оборони. Можу відзначити, що 25 % волонтерів не пройшли детектор брехні», – сказав П. О. Порошенко. «Це повинне бути абсолютною нормою й при інших призначеннях», – підкреслив Президент України¹.

Поліграф (*polygraph*, від грец. *πολύ* – багато и *γράφω* – писати, синонім: детектор брехні, лай-детектор) є різновидом психофізіологічної апаратури і являє собою комплексну багатоканальну апаратну методикау реєстрації змін психофізіологічних реакцій людини у відповідь на пред'явлення за спеціальною схемою певних психологічних стимулів. Аналіз інформації, отриманої від людини в процесі опитування за допомогою поліграфа, як стверджується, дає змогу одержувати необхідну орієнтувальну інформацію та виявляти ту, яку людина приховує².

Слід звернути увагу на те, що в США та окремих країнах Європейського Союзу при прийнятті на службу до поліції використовують дослідження на поліграфі. У цих країнах перевірка

¹ Президент України П. Порошенко : «Люди, имеющие доступ к материальным ценностям и гостайне, пройдут проверку на детекторе лжи» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://expert-nazarov.com/all-news/576-poroshenko-lyudi-imeyushchie-dostup-k-materialnym-tsennostyam-i-gostajne-projduť-proverku-na-detektore-lzhi>.

² Поліграф // Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%96%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84>.

на поліграфі являє собою відповідну стадію вивчення минулого. Поліграф спрямований тут на з'ясування інформації, яку не можна одержати іншими способами вивчення минулого кандидата. Наприклад, з'ясування недавніх подій або інформації, якою володіє тільки заявник. Поліграф дозволяє роботодавцю одержати інформацію про поведінку і характер заявника. Він використовується для перевірки відповідей та інформації в заяві, перевірки кримінального минулого, визначення проблем, що виникали на попередньому місці роботи, перевірки моральних якостей¹.

Серед науковців та державних діячів немає одностайності в питанні доцільності застосування поліграфа при прийнятті на службу до правоохоронних органів. З точки зору А. С. Петрової, використання поліграфа при конкурсному відборі осіб на посаду судді в Україні потрібно та можливо, але лише після врегулювання певних умов на законодавчому рівні: отримання письмової згоди опитуваної особи на використання в його відношенні детектора брехні; застосування тільки сертифікованих пристроїв; проведення інтерв'ю та інтерпретація його результатів тільки працівником, який пройшов відповідне навчання та отримав допуск до цієї роботи². Противники використання поліграфа в якості аргументів висували наступні проблеми: перевірка на поліграфі порушує право людини на таємницю, чи можливо використовувати результати поліграфічних перевірок у суді, чи веде до приниження особистості процес тестування, юридичний статус поліграфа при вирішенні кадрових і трудових питань³.

Для обґрунтування доцільності використання поліграфа при прийнятті на службу до органів поліції в Україні слід, передусім, зважити на те, що сьогодні Національна поліція стикається

¹ Чарльз М. Т. Профессиональная подготовка сотрудников полиции (милиции) США и России : научное издание / М. Т. Чарльз ; под общ. ред. В. П. Сальникова. – СПб. : Алетейя, 2000. – С. 63–64.

² Петрова А. С. Можливість використання поліграфа щодо кандидатів на посаду судді / А. С. Петрова. – С. 144 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/10738/1/Petrova_142-145.pdf.

³ Правові норми застосування поліграфа в різних країнах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.polygraph-spravedlyvist.org.ua/?page_id=235.

з проблемами потрапляння до неї осіб з корупційним та іншим протиправним минулим, осіб зі зв'язками у кримінальному середовищі, а також осіб, які приховують певну інформацію, знання якої унеможливило б їх вступ до поліції. Ці особи дискредитують зазначений правоохоронний орган, якому суспільством було надано значний кредит довіри. Виявити вищезазначених осіб у більшості випадків може лише тестування на поліграфі. Тому, на наше переконання, в такій ситуації саме і є необхідним закріпити законодавче підґрунтя для такого тестування, атестувати відповідні пристрої та підготувати належними чином персонал, який проводитиме відповідне тестування в обов'язковому порядку при вступі до поліції.

Необхідно також відзначити, що в закордонних країнах, де застосовується поліграф при прийнятті на службу до поліції, він є елементом спеціальної перевірки.

В Україні спеціальній перевірці при призначенні на посаду поліцейського підлягають відомості, визначені Порядком проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 р. № 171. Отже, спеціальній перевірці підлягають відомості щодо: 1) наявності судового рішення, що набрало законної сили, згідно з яким особу притягнуто до кримінальної відповідальності, в тому числі за корупційні правопорушення, а також наявності судимості, її зняття, погашення; 2) факту, що особа піддана, піддавалася раніше адміністративним стягненням за пов'язані з корупцією правопорушення; 3) достовірності відомостей, зазначених у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; 4) наявності в особи корпоративних прав; 5) стану здоров'я (в частині перебування особи на обліку в психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я), освіти, наявності наукового ступеня, вченого звання; 6) відношення особи до військового обов'язку; 7) наявності в особи допуску до державної таємниці (якщо такий допуск необхідний згідно з кваліфікаційними вимогами до певної посади); 8) поширення

на особу передбаченої Законом України «Про очищення влади» заборони займати відповідну посаду. Спеціальна перевірка проводиться у строк, що не перевищує 25 календарних днів з дати надання згоди на її проведення¹.

Виходячи з вищезазначеного доцільним є поширення норм національного законодавства стосовно обов'язковості спеціальної перевірки і на тестування на поліграфі. Так, ч. 3 ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що відповідно до порядку, встановленого законом, щодо осіб, які претендують на службу в поліції, проводиться спеціальна перевірка, порядок проведення якої визначається законом та іншими нормативно-правовими актами. Стаття 54 Закону України «Про Національну поліцію» серед документів, які особа, яка бажає взяти участь у конкурсі на посаду поліцейського, подає до поліцейської комісії, передбачає письмову заяву про участь у конкурсі, у якій також зазначається про надання особою згоди на проведення спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» і на обробку персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних». Стаття 61 Закону України «Про Національну поліцію» встановлює, що не може бути поліцейським особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу в поліції².

Таким чином, існує доцільність викласти ч. 2 ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію» наступним чином: «Громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліції, проходять тестування на поліграфі, порядок проведення якого визначається законом». Пункт 1 ч. 1 ст. 54 Закону України «Про Національну поліцію» необхідно викласти в наступній редакції: «письмову заяву про участь у конкурсі, у якій також зазначається про надання особою згоди на тестування на поліграфі та згоди

¹ Порядок проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком : постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 № 171 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/171-2015-%D0%BF>.

² Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

на проведення спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» і на обробку персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних». Пункт 6 ч. 2 ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію» доцільно викласти наступним чином: «особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки чи тестування на поліграфі під час прийняття на службу в поліції або не пройшла перевірку чи тестування, а також особа, яка відмовляється від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск».

3.2. Закордонний досвід встановлення вимог до кандидатів на посади поліцейських та застосування перевірочних заходів при прийнятті до поліції

Україна сьогодні у своїй діяльності орієнтується на промислово розвинені країни світу, зокрема Європейського Союзу, намагаючись запозичити їх позитивний досвід у різних сферах суспільного та державного життя. Особливе значення для України має вивчення досвіду функціонування поліції країн Європейського Союзу, до членства в якому держава прагне, і США – орієнтиру демократії у всьому світі. Така постановка питання обумовлена тим, що в Україні поліція функціонує лише півтора року, а отже, об'єктивно потребує орієнтації на країни, в яких зазначений орган позитивно працює багато десятиріч. З огляду на тематику нашого дослідження в підрозділі буде розглянуто, переважно, досвід закордонних країн у сфері встановлення вимог до кандидатів на службу в поліції та перевірочних заходів стосовно кандидатів на посади поліцейських.

Слід одразу звернути увагу на те, що сьогодні в основі кадрової роботи правоохоронних органів США лежить принцип рівної доступності, відповідно до якого всі громадяни мають рівні права на зайняття державних посад, якщо вони мають необхідні для цього ділові здібності та особисті якості. Разом з тим так було не завжди. Так, історично США довгий час відрізнялися суво-

рими дискримінаційними заходами щодо представників афроамериканської громади. Перший афроамериканець був прийнятий на роботу в урядовий заклад тільки в 1892 р.¹

Перші законодавчі акти для здійснення принципу рівної доступності стали прийматися в США в 1950-і рр. і ще до прийняття в 1964 р. Титулу VII Акта про громадянські права багато штатів затвердили закони, що зобов'язували приймати в правоохоронні органи жінок і представників меншин². У 1961 р. Президент США Дж. Кеннеді підписав розпорядження № 10925, відповідно до якого Комітет справедливої практики працевлаштування одержав право застосовувати санкції відносно організацій і установ, що порушують цей принцип, аж до розірвання контрактів між ними та федеральним урядом.

Після прийняття в 1964 р. Акта про громадянські права Комісія із громадянських прав здійснила аналіз практики працевлаштування у всіх штатах і в 628-ми адміністраціях міст і населених пунктів. Комісія виявила, що, порівняно з іншими професіями, спеціальність працівника правоохоронного органу належала до числа таких, у яких представництво жінок і нацменшин є найнижчим. Основними причинами такого становища вказувалися: відсутність спеціальних програм, спрямованих на рекрутування представників афроамериканців й інших меншостей; використання занадто тривалого процесу відбору на службу; недовіра меншостей до місцевої адміністрації. Кандидати із числа меншостей частіше відсівалися в ході письмового тестування та при проведенні спеціальної перевірки.

Деякою мірою поворотним пунктом стало рішення Окружного суду США від 1971 р., що зобов'язувало Департамент громадської безпеки (поліції) штату Алабама прийняти на службу в поліцію певну кількість афроамериканців. Зростаюча кількість позовів відносно правоохоронних органів призвела до створення

¹ Джурканин Т., Негодченко А., Сергєвнин В. Кадровое обеспечение полиции США : монография / под ред. проф. А. В. Негодченко. – Х. : Изд-во Нац. ун-та внутр. дел ; Д. : Лира ЛДТ, 2003. – С. 102.

² U.S. Commission on Civil Rights, For All the People... By All the People: A Report on Equal Opportunity in State and Local Government Employment. – Washington, D.C. : Government Printing Office, 1969. – P. 108–111.

до кінця 1970-х рр. системи квот, які правоохоронні агентства зобов'язані були дотримувати¹.

З 1973 р. Національна наглядова комісія США з правоохоронних органів зобов'язала всі поліцейські департаменти застосовувати три основні стандартні підходи до рекрутування. По-перше, загальне поліцейське рекрутування, яке повинно передбачати наявність у департаменті спеціальної програми рекрутування, здійснення якої забезпечують працівники апарату з роботи з персоналом. Воно припускає таку організацію набору, при якій він став би доступним у різних частинах даного регіону, мав мінімальний рівень документування, бюрократизації, використав би доступні форми інформування: рекламні проспекти, пресу, установи громадських зв'язків. По-друге, рекрутування з коледжів, що передбачає направлення у найближчі коледжі та університети на регулярній основі співробітників поліції для залучення можливих кандидатів. По-третє, рекрутування з національних меншостей, що передбачає надання рівних можливостей для представників меншостей, які проживають у регіоні юрисдикції поліцейського департаменту².

Т. Джурканін, А. Негодченко та В. Сергєвнїн звертають увагу на те, що загальна практика рекрутування в поліції США спрямована на максимальне збільшення числа заявників, які повинні представляти всі соціальні верстви населення юрисдикції даного поліцейського департаменту та задовольняти мінімальним вимогам, встановленим фахівцями в ході аналізу змісту роботи поліцейського³.

Існує ряд стандартів при прийнятті на службу в поліцію США. Передусім, це освітні стандарти. Так, у більшій частині поліцейських департаментів у США прийнятий як мінімальний

¹ Roberg R. R., Kuykendall J. Police Organization and Management: behavior, theory, and processes. – Belmont : Wadsworth, 1990. – P. 315.

² Bopp W., Whisenanti P. Police Personnel Administration. USA. – Boston, 1980. – P. 61–62.

³ Джурканин Т., Негодченко А., Сергєвнїн В. Кадровое обеспечение полиции США : монография / под ред. проф. А. В. Негодченко. – Х. : Изд-во Нац. ун-та внутр. дел ; Д. : Лира ЛДТ, 2003. – С. 134.

стандарт диплом про середню освіту, хоча судова практика показує, що й вимога наявності диплома про середню освіту розглядається в ряді випадків як дискримінаційний захід.

Переважає більшість поліцейських департаментів США приймають на роботу тільки громадян цієї країни, але деякі підрозділи останнім часом почали приймати й іноземців, що не мають обмежень за умовами перебування в країні. Раніше багато поліцейських департаментів вимагали, щоб кандидат на службу в поліції проживав певний час на території, що обслуговує департамент, нині ж такі вимоги в більшості міст і штатів зняті. Разом з тим ще зберігаються підрозділи, які висувають спеціальні умови, що стосуються місця проживання. Наприклад, департамент громадської безпеки штату Міссісіпі вимагає, щоб кандидат не менш п'яти років проживав у цьому штаті. Також сьогодні багато поліцейських департаментів встановлюють як обов'язкову умову проживання в межах території юрисдикції агентства відразу після прийняття на роботу або навіть у процесі відбору.

Поліцейські департаменти США встановлюють вимогу до віку кандидатів на службу, як правило, не менш ніж 21 рік. Вважається, що більш молоді кандидати мають недостатній життєвий досвід, а також менший ступінь визначеності у виборі ними даної професії. Верхня вікова межа традиційно визначається в діапазоні 30 – 38 років. Наприклад, поліцейський департамент Нью-Йорка встановлює мінімальний вік прийняття на службу 21 рік, а максимальний – 29 років, а поліцейський департамент Лос-Анджелеса – 21 і 34 відповідно¹.

При прийнятті до поліції США встановлюються стандарти щодо стану здоров'я та рівня фізичної підготовки. Зокрема, найпоширенішим стандартом щодо стану здоров'я є гарний зір, нижня границя якого, як правило, повинна становити не менш 80 %. Перевірці фізичної підготовленості кандидатів на службу приділяється значна увага поліцейських департаментів. На основі досліджень змісту роботи поліцейського в США виділили

¹ Джурканин Т., Негодченко А., Сергєвнин В. Кадровое обеспечение полиции США : монография / под ред. проф. А. В. Негодченко. – Х. : Изд-во Нац. ун-та внутр. дел ; Д. : Лира ЛДТ, 2003. – С. 134–136.

п'ять параметрів фізичної підготовленості, які визнані професійно важливими та такими, що повинні враховуватися при відборі: а) сила м'язів плечового пояса; б) сила м'язів ніг; в) сила кистьового захоплення; г) почуття рівноваги та координації; д) швидкість реакції¹.

Крім цього, до кандидатів на службу в поліції США пред'являються й інші вимоги, зокрема наявність водійського посвідчення, що дозволяє управляти різними видами транспорту; уміння користуватися персональним комп'ютером, здоровий спосіб життя тощо².

На принципі рівної доступності побудована кадрова робота і у Великобританії. Так, в 1989 р. Міністерство внутрішніх справ Великобританії видало Циркуляр з вимогою до головних констеблів всіх 43 поліцейських департаментів Англії та Уельсу формулювати та здійснювати політику рівних можливостей з метою забезпечення справедливої політики зайнятості в межах їх компетенції³. У Циркулярі зверталася особлива увага на те, що всі поліцейські сили повинні гарантувати найкраще використання здібностей кожного поліцейського та що всі поліцейські повинні твердо протистояти дискримінації в межах поліцейської служби⁴.

Комісія з Расової Рівності в програмі під назвою «Раса та рівні можливості в поліцейській службі: Програма діяльності» (1996 р.) визначила переваги культурного різноманіття поліцейської служби, серед яких: можливість приймати на службу кращого кандидата та краще розуміти громаду, оптимально використовувати людські здібності, можливість для поліції стати хазяїном вибору; завойовувати підтримку громад та сприяти створенню справедливого та стабільного суспільства. Стверджується,

¹ Roberg R. R., Kuykendall J. Police Organization and Management: behavior, theory, and processes. – Belmont : Wadsworth, 1990. – P. 243.

² A Guide to Police Training for Entrance to the Service. – Kent County Constabulary, 1995. – P. 8.

³ Police Force, police service. Care and control in Britain / Edited by M. Stephens and S. Becker. – London, 1994. – P. 102.

⁴ Policing Futures. The police, law-enforcement and the Twenty-First Century / Edited by P. Francis, P. Davies and V. Jupp. – London, 1997. – P. 7.

що наслідки культурного різноманіття та статевого балансу будуть мати перетворюючий ефект для поліції та поліцейського обслуговування¹.

Сьогодні в кожному оголошенні про вакансії у поліції Великобританії щодо вимог до кандидатів на службу відповідно до практичних кодексів Комісії з Рівних Можливостей та Комісії з Расової Рівності обов'язково присутня фраза щодо рівних можливостей всіх кандидатів незалежно від раси, статі та сексуальної орієнтації².

Разом з тим на практиці відбір та прийняття в поліцію представників сексуальних меншин є справою важкою і досить часто вельми проблематичною. Існує неоднозначне ставлення до цієї проблеми в поліцейському середовищі: від точки зору, що поліція повинна наскільки це можливо представляти спільноту, яку вона обслуговує, і тому в її складі повинні бути представлені всі прошарки населення, у тому числі геї та лесбійки, до повного виключення можливості служби в поліції представників сексуальних меншин³.

Сьогодні особи, які бажають поступити на службу в поліцію Великобританії, зобов'язані подати заяву на ім'я начальника відповідного поліцейського управління або дільниці, який приймає рішення про допуск кандидата до конкурсних іспитів або про відмову.

До кандидатів на службу в поліції висувається низка вимог. Так, кандидати на службу повинні бути віком від 18,5 до 30 років і мати зріст не нижче 1,72 м для чоловіків і 1,62 м для жінок⁴.

¹ Policing Futures. The police, law-enforcement and the Twenty-First Century / Edited by P.Francis, P.Davies and V.Jupp. – London, 1997. – P. 21.

² Матюхіна Н. П. Поліція Великобританії: сучасні тенденції розвитку та управління : монографія / за заг. ред. проф. О. М. Бандурки. – Х. : Консум, 2001. – С. 23.

³ Policing Futures. The police, law-enforcement and the Twenty-First Century / Edited by P.Francis, P.Davies and V.Jupp. – London, 1997. – P. 34.

⁴ Матюхіна Н. П. Поліція Великобританії: сучасні тенденції розвитку та управління : монографія / за заг. ред. проф. О. М. Бандурки. – Х. : Консум, 2001. – С. 45.

Усі кандидати на службу в поліцію проходять певну відбіркову процедуру, яка складається з наступних етапів: співбесіда, тестові випробування, діагностика рівня фізичної підготовки, заповнення опитувального листа щодо благонадійності та повне медичне обстеження. Так, співбесіду проводять два менеджери, які розпитують кандидатів щодо їх мотивів служби в поліції, головних компетентностей, які потрібні поліцейському, та їх прихильності даному кандидату, основних національних та місцевих проблем поліцейської діяльності, пріоритетів тощо.

Наступним етапом (який відбувається в той же день, що й співбесіда) є виконання кандидатами письмових вправ та заповнення відбіркового поліцейського тесту (Police Initial Recruitment Test – PIRT). Це випробування триває дві з половиною години. Кандидати виконують п'ять тестових завдань, які спрямовані на оцінювання таких навичок, як: усні розсуди, аргументація, з'ясування інформації, оперування словом, логічність розсудів, уміння спостерігати. З метою оцінювання останньої навички демонструється відеофрагмент зі сценою злочину і кандидатам пропонується відповісти на запитання щодо побаченого. Під час перегляду фільму забороняється робити будь-які нотатки, кандидат може розраховувати лише на свою пам'ять¹.

У Великобританії серйозно ставляться до діагностики рівня фізичної підготовки кандидатів. Зокрема, в країні рівень фізичної підготовки кандидата визначається за сімома параметрами: 1) жировий прошарок; 2) сила кистьового стискання; 3) витривалість черевних м'язів або вправа на прес; 4) сила м'язів плечового пояса, віджимання; 5) гнучкість; 6) сила м'язів ніг, стрибок у довжину з місця; 7) серцево-респіраторна витривалість, човниковий біг у зростаючому темпі².

Кандидати, що пройшли попередні випробування, заповнюють опитувальний лист на благонадійність. Він розроблений Міністерством внутрішніх справ і є обов'язковим для заповнення

¹ Матюхіна Н. П. Поліція Великобританії: сучасні тенденції розвитку та управління : монографія / за заг. ред. проф. О. М. Бандурки. – Х. : Консум, 2001. – С. 48.

² Physical Fitness Assessment for Recruits. UK. – Kent, 1995. – P. 34.

для всіх, хто вступає на державну службу. Опитувальний лист містить запитання, що стосуються особистих відомостей кандидата на службу, – місце проживання, зайнятість, відомості про партнера, батьків, засудження в кримінальному порядку, політична належність тощо.

Медичне обстеження кандидатів на службу в поліції Великобританії проводиться в спеціально створених медичних установах, у яких здійснюється перевірка стану здоров'я кандидата та виноситься рішення про можливість його використання на службі в поліції.

Після успішного проходження всіх перевірочних заходів та прийняття присяги в присутності мирового судді видається наказ про зарахування кандидатів на службу в поліцію Великобританії.

З огляду на особливе географічне положення держави Ізраїль, а також постійні збройні конфлікти та терористичні атаки на її території, досвід підбору до поліції цієї держави є актуальним сьогодні для України, яка проводить антитерористичну операцію в окремих районах Донецької та Луганської областей.

Одразу відзначимо, що до кандидатів на службу до поліції Ізраїлю ставляться суворі вимоги. Так, Законом про поліцію 1971 р. визначається, що на службу в поліцію можуть бути прийняті фізично і психічно здорові чоловіки та жінки у віці від 21 до 32 років, що пройшли строкову службу в Армії Оборони Ізраїлю. Значна частина поліції формується за рахунок осіб, які відслужили строкову службу в Прикордонній гвардії, складової частини Національної поліції, і підписали відповідний контракт¹.

Відбір у поліцію Ізраїлю проходить у декілька етапів. Так, на першому етапі комісія здійснює перевірку присланих резюме на предмет відповідності вимогам наявних вакансій. Комісія також перевіряє кандидата на основі інформації, наявної в розпорядженні поліції (кримінальне минуле, дорожні правопору-

¹ Фильштейн В. Л. Министерство внутренней безопасности и Национальная полиция Государства Израиль: организационно-правовые основы функционирования : монография / В. Л. Фильштейн. – Кировоград : КОД, 2008. – С.128.

шення, наявність заборгованостей і пов'язані із цим судові постанови, попередні спроби вступити на службу в поліцію тощо). У випадку якщо кандидат проходить перше відбірне коло, його запрошують на спеціальний день відбору в поліцейське відділення. У цей день кандидати проходять іспити на відповідність посаді поліцейського, особисте інтерв'ю та медичні перевірки.

Не приймаються на службу в поліцію Ізраїлю особи, які раніше були засуджені або мали, за даними поліції, зв'язки з асоціальними і злочинними елементами, а також ті, що негативно характеризуються в побуті. При вступі на службу кандидат заповнює документ з усіма настановними даними. Внесення недостовірних відомостей позбавляє особу права вступити на поліцейську службу. Одночасно з цим ставиться питання про притягнення її до кримінальної відповідальності. У випадку якщо про внесення недостовірних відомостей стало відомо після прийняття особи на службу, поліцейський підлягає звільненню з органів поліції незалежно від терміну служби.

Кандидати, що успішно завершили перший етап відбору, запрошуються на дводенний відбір («гібушон») у поліцейській школі Хавацелет а-шарон - Неурім. Відповідність кандидатів визначається, крім іншого, за допомогою моделювання заданих ситуацій, у ході виконання поставлених оперативних завдань і рольових ігор.

Також кандидатам на службу в поліцію Ізраїлю необхідно пройти перевірку рівня фізичної підготовки. Встановлені наступні нормативи з фізичної підготовки. Чоловіки: 1) крос 2000 метрів – за 11 хвилин і менше; 2) підймання тулуба з положення лежачи в положення сидячи – не менш 45 разів; 3) віджимання – не менш 30 разів. Жінки: 1) крос 1000 метрів – за 6 хвилин і менше; 2) підймання тулуба з положення лежачи в положення сидячи – не менш 33 разів; 3) віджимання – не менш 22 разів¹.

Кандидати, що успішно пройшли дводенний відбір («гібушон»), запрошуються на інтерв'ю з офіцером безпеки.

¹ Отбор и призыв на службу в ряды полиции Израиля [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.police.gov.il/RusArticlePage.aspx?aid=41>.

Особи, які прийняті на службу в поліцію Ізраїлю, проходять випробування у встановлений термін. Строк випробування може коливатися до одного року. За результатами випробування комісія робить відповідний висновок про можливість наступного використання кандидата. Кожному поліцейському повідомляється, що з моменту прийняття на службу в поліцію він має право виконувати тільки свої службові обов'язки, крім випадків, коли одержує письмову вказівку керівництва виконувати іншу роботу або у зв'язку з поданим мотивованим рапортом і відповідним дозволом керівництва¹.

У Франції основним при комплектуванні кадрів поліції та жандармерії є проголошений ще в період Великої Французької революції 1789 р. принцип «рівної доступності», що знайшов своє відбиття в преамбулі Конституції Французької Республіки. Відповідно до цього принципу всі громадяни мають рівні права на зайняття державних і громадських посад, якщо вони володіють для цього необхідними здібностями та особистісними якостями.

Неоднозначним в історії Франції було ставлення до жінок-поліцейських. Так, істотний перелом в освоєнні жінками поліцейської професії відбувся тільки в 1970-і рр., коли почалася відмова від стереотипного розуміння ролі жінок у поліцейській системі лише як кураторів роботи з молоддю та подібним «соціальним» аспектом діяльності. Жінки були допущені до участі в конкурсах на заміщення низки посад у поліції: в 1972 р. – інспекторів поліції, в 1974 р. – комісара поліції, в 1978 р. – вартових порядку².

Набір жінок у французьку поліцію був обмежений квотами до 1988 р., до того часу, поки Європейський суд з прав людини постановою від 30 червня 1988 р. не засудив цю політику як дискримінаційну та не змусив Францію відмовитися від колишньої практики рекрутування кадрів. З 1992 р. жінки мають доступ до

¹ Фильштейн В. Л. Министерство внутренней безопасности и Национальная полиция Государства Израиль: организационно-правовые основы функционирования : монография / В. Л. Фильштейн. – Кировоград : КОД, 2008. – С. 129.

² Le probleme du recrutement feminine dans la police // Revue de la Police National. 1975. № 98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.cesdip.fr/IMG/pdf/Pruvost_Photos_de_femmes_policiers_dans_la_presse.pdf.

всіх посад у поліції Франції нарівні з чоловіками, за винятком спеціальних підрозділів – загонів республіканської безпеки¹. Декретом від 3 березня 1992 р. були скасовані розходження в прийнятті на службу в поліцію чоловіків і жінок.

Так, якщо в 1987 р. частка жінок у поліції становила 4 % від загальної чисельності кадрового складу, то в 2004 р. – від 13 до 17 % у різних службах, в 2006 р. – 23,83 % (частка жінок – комісарів поліції – 22,6 %, поліцейських – 21,7 %, помічників безпеки – 43,8 %)².

Рівний доступ до участі в конкурсі на посади поліцейського забезпечується в тому числі й тим, що будь-який громадянин може скачати в електронному вигляді анкету для вступу на службу в поліцію із сайту МВС Франції, надрукувати її та заздалегідь заповнити. Крім того, на сайті представлена повна інформація про те, яким вимогам повинні відповідати кандидати на службу в поліції Франції, і як вони будуть перевірятися.

Законодавством Франції встановлені наступні вимоги для кандидатів на службу в поліцію:

- бути французької національності або натуралізованим громадянином Франції зі строком натуралізації не менш 5 років;
- відсутність судимості;
- бути у віці від 18 до 35 років. Граничний вік прийняття на службу в деяких випадках може бути збільшений і до 37 років, а також на ще більший строк, наприклад щодо колишніх спортсменів високого рівня;
- відповідати законодавству про державну службу за своїми біографічними даними;
- бути доброзичливим за характером;
- бути придатним до несення служби в денний і нічний час;
- додатково мати права на водіння автотранспортом.

¹ Pruvost G. Le cas de la feminisation de la Police nationale // Dossier. 2008. – № 153. – Р. 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www2.cndp.fr/archivage/valid/135694/135694-17335-22484.pdf>.

² Андреева И. А. Феминизация полиции Франции : исторический аспект / И. А. Андреева // История государства и права. – 2012. – № 24. – С. 4–5.

Для заміщення вищих категорій поліцейських (таких як комісар) необхідно мати університетську освіту.

У Франції стан здоров'я та фізична підготовка кандидата на службу в поліції визначаються спеціальною комісією. З медичної точки зору, кандидати повинні бути здатні до активної служби вдень і вночі, у тому числі й понаднормової, а також поза місцем перебування. Медичне обстеження також спрямовано на виявлення фактів вживання кандидатами на службу заборонених речовин.

У цілому у Франції процедура відбору суворо регламентована і досить складна, кандидати проходять декілька конкурсних випробувань. Так, спочатку кандидат на службу в поліцію повинен бути визнаний лікарем здатним до проходження відповідного випробування. Кандидатові необхідно пройти випробування рівня загальної освіти шляхом написання твору (тривалість 4 години, коефіцієнт 4), перевірку резюме шляхом співбесіди на актуальні теми (тривалість 4 години, коефіцієнт 4), випробування з кримінального права (тривалість 4 години, коефіцієнт 4), обов'язкове випробування з одного із самостійно обраних предметів: державне право; адміністративне право; громадянські свободи і європейські установи; цивільне право; економічна географія; новітня історія; технології інформації і зв'язку; економіка; соціологія та управління людськими ресурсами; математика та статистика; психологія (тривалість 3 години, коефіцієнт 3). Крім цього, кандидат проходить психотехнічні тести, що визначають його здатність працювати в групі (тривалість 2 години 30 хв). Результати цих тестів є підставою допуску до подальших випробувань.

Наступна група конкурсних випробувань також чітко визначена, і для того, щоб їх пройти, треба одержати не менш 120 балів. По-перше, з кандидатом проводиться оцінна бесіда з метою виявлення його якостей, схильності та мотивації (тривалість 30 хв, коефіцієнт 5). Члени комісії для такого виявлення користуються, в тому числі, результатами психотехнічних тестів. По-друге, проводиться усне опитування за предметом, обраним кандидатом самостійно (тривалість 20 хв, коефіцієнт 2). По-третє, проводиться усне випробування шляхом вільного спілкування на знання іноземної мови (тривалість 15 хв, коефіцієнт 3). Прийняті

мови – німецька, англійська, арабська, іспанська та італійська. У заяві для участі в конкурсі кожний кандидат обирає одну із прийнятих іноземних мов. По-четверте, кандидат проходить численні випробування фізичної підготовленості (коефіцієнт 3). По-п'яте, кандидат проходить додаткове випробування шляхом вільного спілкування на знання другої іноземної мови (тривалість 15 хв, коефіцієнт 1). Прийняті мови – грецька, японська, китайська, голландська, польська, португальська, російська, турецька. Про це також кандидатом заздалегідь указується в заяві й не може бути змінено в ході випробування¹.

Принцип «рівної доступності» характерний і для прийняття в поліцію Німеччини. Під рівністю при прийнятті на державну службу мається на увазі, насамперед, рівність поза залежністю від раси, національності, переконань і статі, релігійних і політичних поглядів².

Поліція в Німеччині децентралізована. Кожна з 16 федеральних земель має свою поліцію та свою систему відбору і підготовки. Загальна чисельність поліції ФРН становить 350 тис. співробітників, 80 % з них займають посади молодшого начальницького складу, для призначення на які необхідно одержати диплом про закінчення поліцейської школи, 19 % – посади середнього начальницького складу (при наявності вищої поліцейської освіти) і лише 1 % (3,5 тис. чоловік) – посади старших офіцерів.

Так, у федеральній землі Гамбург поліція підрозділяється на загальну поліцію (поліцію громадської безпеки), річкову та кримінальну поліцію. На службу в загальну поліцію приймаються особи не молодше 18 років, що мають професійну освіту, які прослужили в бундесвері не менш чотирьох років, що займалися доглядом за дітьми не менш чотирьох років або які володіють особливими здібностями і знаннями для служби в поліції і

¹ Бобров А. М. Порядок отбора граждан на службу в полицию Франции / А. М. Бобров // Роль та місце ОВС у розбудові демократичної правової держави : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (21 квіт. 2011 р.). – С. 17.

² Губанов А. В. Полиция зарубежных стран : организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности / А. В. Губанов / ред. В. Н. Ильин. – М. : МАЭП, 1999. – С. 165.

яким при цьому не виповнилося 35 років; які мають свідоцтво про закінчення старшого ступеня повної освітньої школи (тобто 8 класів); успішно склали іспит на придатність для служби в поліції; за станом здоров'я придатні для служби в поліції¹.

Кандидати на службу в поліції землі Гессен повинні бути не старше 32 років (з жовтня 2015 р.), мати зріст не нижче 160 сантиметрів, незаплямоване минуле (відсутність кримінальних покарань) і відповідний атестат або професійну освіту (Abitur або Fachhochschulreife). Крім того, до початку навчання у Вищому інституті поліції і службовців Вісбадена (Hessische Hochschule fuer Polizei und Verwaltung) необхідно одержати права водія – обов'язкова умова для роботи стражів порядку. А от мати німецький паспорт для вступу до поліції зовсім необов'язково. Для громадян ЄС діють ті ж передумови, що і для німецьких громадян. Громадяни країн, що не входять у Євросоюз, також можуть стати поліцейськими, якщо вони не менш 5 років прожили в Німеччині, мають постійний вид на проживання, добре знають німецьку мову та вміють розмовляти своєю рідною мовою (наприклад, російською). Прийняття до поліції землі проходить двічі на рік – у лютому та у вересні. На відповідних Інтернет-сайтах можна довідатися всі необхідні умови і вимоги для вступу до поліції.

Після подачі заяви на вступ до поліції кандидати проходять складні вступні випробування. Починаються іспити з психологічного комп'ютерного тесту, що триває 2,5 години та включає не тільки перевірку знань. Тестуються швидкість реакції, уміння концентруватися, правопис (є спеціальний тест з німецької мови, де дозволяється зробити не більше 15 помилок). Той, хто пройшов зазначений тест, переходить до перевірки фізичної підготовки: біг (500 метрів), підняття ваги з положення лежачи (для чоловіків – до 30 кг, для жінок – до 20 кг).

Той, хто витримав і цей іспит, переходить до групового випробування. Кандидатам пропонують різні теми для загальної

¹ Аврутин Ю. Е. Правопорядок: организационно-правовое обеспечение в Российской Федерации. Теоретическое административно-правовое исследование : монографія / Ю. Е. Аврутин, В. Я. Кикоть, И. И. Сыдорук. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. – С. 355.

дискусії, а психологи уважно спостерігають, як учасники працюють у команді, чи вміють слухати інших, чи спокійно реагують на критику.

Кандидати, які успішно здолали всі етапи, запрошуються на індивідуальну співбесіду. Тут відбірна комісія також оцінює здібності й психологічні якості кандидатів, цікавиться їхньою мотивацією працювати в поліції.

За кожний тест/іспит нараховується певна кількість балів, а переможців запрошують наступного дня пройти медичну комісію. Лікарі уважно перевіряють стан здоров'я кандидатів, зокрема зір і слух. Протипоказанням для прийняття може стати, наприклад, дальтонізм або сильна алергія на пилок дерев, адже поліцейські багатьох підрозділів більшу частину часу проводять на вулиці¹.

У Російській Федерації діє доволі розгалужене законодавство, яке регламентує службу в поліції. Так, Федеральний закон «Про поліцію», прийнятий Державною думою 28 січня 2011 р., указує, що співробітником поліції є громадянин Російської Федерації, що здійснює службову діяльність на посаді федеральної державної служби в органах внутрішніх справ і якому у встановленому порядку присвоєно спеціальне звання, передбачене ст. 26 дійсного Федерального закону².

Федеральний закон РФ «Про службу в органах внутрішніх справ Російської Федерації та внесення змін в окремі законодавчі акти Російської Федерації», прийнятий Державною думою 17 листопада 2011 р., одним із принципів служби в органах внутрішніх справ визначив обов'язковий професійний відбір при рівному доступі громадян до служби в органах внутрішніх справ і створення можливостей для просування по службі незалежно від статі, раси, національності, походження, майнового і посадового становища, місця проживання, ставлення до релігії, переконань,

¹ Полиция Гессена приглашает на работу мигрантов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.mknews.de/articles/2015/03/03/policiya-gessena-priglasheet-na-rabotu-migrantov.html>.

² О полиции : закон РФ от 07.02.2011 № 3-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/zakon-rf-o-policii>.

належності до громадських об'єднань, а також від інших обставин, не пов'язаних із професійними і діловими якостями співробітника органів внутрішніх справ.

Законодавство РФ встановлює наступні вимоги до вступу на службу в органи внутрішніх справ. Так, відповідно до ст. 17 Федерального закону «Про службу в органах внутрішніх справ Російської Федерації та внесення змін в окремі законодавчі акти Російської Федерації», на службу в органи внутрішніх справ вправі вступати громадяни не молодше 18 років незалежно від статі, раси, національності, походження, майнового та посадового становища, місця проживання, ставлення до релігії, переконань, належності до громадських об'єднань, що володіють державною мовою Російської Федерації, які відповідають кваліфікаційним вимогам, установленим дійсним Федеральним законом, здатні за своїми особистими і діловими якостями, фізичною підготовкою та станом здоров'я виконувати службові обов'язки співробітника органів внутрішніх справ.

Зарахування в освітню організацію вищої освіти федерального органу виконавчої влади у сфері внутрішніх справ для навчання заочною формою в посаді курсанта, слухача є вступом на службу в органи внутрішніх справ. В освітні організації вищої освіти федерального органу виконавчої влади у сфері внутрішніх справ для навчання заочною формою вправі вступати, в тому числі, громадяни, що не досягли віку 18 років.

Граничний вік вступу на службу в органи внутрішніх справ встановлюється: 1) для заміщення посад в органах внутрішніх справ – 35 років; 2) для вступу в освітні організації вищої освіти федерального органу виконавчої влади у сфері внутрішніх справ для навчання заочною формою – 25 років. Вікові обмеження для вступу на службу в органи внутрішніх справ громадян, що раніше проходили службу в органах внутрішніх справ або у федеральних органах виконавчої влади на посадах, за якими передбачене присвоєння спеціальних (військових) звань, визначаються віковими обмеженнями для перебування на службі в органах внутрішніх справ, установленими ст. 88 дійсного Федерального закону.

Громадянин не може бути прийнятий на службу в органи внутрішніх справ у випадках:

- визнання його недієздатним або обмежено дієздатним за рішенням суду, що вступило в законну силу;

- засудження його за злочин за вироком суду, що вступило в законну силу, а рівно наявності судимості, в тому числі знятої або погашеної;

- відмови від проходження процедури оформлення допуску до відомостей, що становлять державну та іншу охоронювану законом таємницю, якщо виконання службових обов'язків за посадою пов'язане з використанням таких відомостей;

- невідповідності вимогам до стану здоров'я співробітників органів внутрішніх справ, установлені керівником федерального органу виконавчої влади у сфері внутрішніх справ;

- близького споріднення (батьки, чоловік і жінка, діти, брати, сестри, а також брати, сестри, батьки, діти чоловіка та жінки, і чоловік, і жінка дітей) зі співробітником органів внутрішніх справ, якщо заміщення посади пов'язане з безпосередньою підлеглистю або підконтрольністю одного з них іншому;

- виходу із громадянства Російської Федерації;

- входження або наявності громадянства (підданства) іноземної держави;

- подання підроблених документів або свідомо неправдивих відомостей при вступі на службу в органи внутрішніх справ;

- якщо він має вид на проживання або інший документ, що підтверджує право на його постійне проживання на території іноземної держави;

- якщо він є підозрюваним або обвинувачуваним у кримінальній справі;

- якщо він неодноразово протягом року, що передував дню вступу на службу в органи внутрішніх справ, піддавався в судовому порядку адміністративному покаранню за здійснене навмишене адміністративне правопорушення;

- якщо він піддавався кримінальному переслідуванню, що було припинено у відношенні нього за закінченням строку давності, у зв'язку із примиренням сторін (крім кримінальних справ приватного обвинувачення, припинених не менш ніж за три

роки до дня вступу на службу в органи внутрішніх справ), внаслідок акта про амністію, у зв'язку з діяльним каяттям, за винятком випадків, якщо на момент розгляду питання про можливість прийняття на службу злочинність діяння, раніше їм скошеного, усунута кримінальним законом;

– якщо він не згодний дотримуватися обмежень і заборон, виконувати обов'язки та нести відповідальність, якщо ці обмеження, заборони, обов'язки та відповідальність встановлені для співробітників органів внутрішніх справ дійсним Федеральним законом і іншими федеральними законами.

Громадяни, що вступають на службу в органи внутрішніх справ, проходять у порядку, обумовленому федеральним органом виконавчої влади у сфері внутрішніх справ, психофізіологічні дослідження (обстеження), тестування, спрямовані на виявлення споживання без призначення лікаря наркотичних засобів або психотропних речовин і зловживання алкоголем або токсичними речовинами.

На громадянина, що вступає на службу в органи внутрішніх справ, оформляється особиста порука, яка полягає в письмовому зобов'язанні співробітника органів внутрішніх справ, що має стаж служби не менш трьох років, про те, що він ручається за дотримання зазначеним громадянином обмежень і заборон, установлених для співробітників дійсним Федеральним законом і іншими федеральними законами. Порядок і категорії посад, при призначенні на які оформляється особиста порука, визначаються федеральним органом виконавчої влади у сфері внутрішніх справ¹.

Підбиваючи підсумки дослідження закордонного досвіду у сфері прийняття на службу до поліції відзначимо загальний, характерний для всіх досліджуваних у дисертації країн принцип «рівної доступності» до служби в поліції за різними ознаками, які не стосуються ділових та професійних якостей. Відзначимо, що в

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : закон РФ от 30.11.2011 № 342-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329.

законодавстві України про Національну поліцію містяться норми, зокрема щодо рівності за расовою ознакою при прийнятті на службу в поліцію. Однак практика свідчить, що ні представники негроїдної (африканської), ні монголоїдної (азійської) чи інших рас, крім європеїдної, у поліції України не представлені.

З огляду на закордонний досвід та те, що наша держава є країною, в якій проживають представники різних рас та національностей, існує необхідність забезпечення для них реальної рівності при прийнятті на службу до органів Національної поліції України. Додатковим аргументом на користь наведеного є те, що розуміти мотиви вчинків зазначених верств населення, вести серед них профілактичну роботу, розкривати злочини з їх участю більш ефективно будуть саме представники цих рас та національностей.

Корисним для України є досвід закордонних країн щодо встановлення такої вимоги до кандидатів на службу в поліцію, як наявність водійського посвідчення. Крім цього, в Україні є доцільним встановити як вимогу ще і наявність практичного навичку водіння автотранспорту з огляду на постійні дорожньо-транспортні пригоди за участю патрульних поліцейських.

При дослідженні закордонного досвіду ми здобули додаткове обґрунтування запропонованої нами в попередньому підрозділі рекомендації щодо введення верхньої вікової межі для кандидатів на службу в Національну поліцію України.

Висновки до розділу 3

1. Існує доцільність викласти норму ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» наступним чином: «На службу в поліцію можуть бути прийняті громадяни України незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання та інших ознак, не пов'язаних з характером служби, які мають повну загальну середню освіту, володіють українською мовою, здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на них обов'язки. Громадяни України, які

призначаються на посади молодшого складу поліції, повинні мати вік від 18 до 35 років, а громадяни України, які призначаються на посади середнього і вищого складу поліції, – від 21 до 40 років. Для призначення на посади середнього та вищого складу поліції обов'язковою є наявність повної вищої освіти за спеціальністю правознавство/правоохоронна діяльність».

2. Є необхідним у Положенні з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України, затвердженому наказом Міністерства внутрішніх справ України від 09.02.2016 р. № 90, передбачити для чоловіків і жінок однакові вправи: або згинання та розгинання рук в упорі лежачи, або комплексну силову вправу.

3. Статтю 66 Закону України «Про Національну поліцію» доцільно викласти наступним чином: «Поліцейський не може під час проходження служби займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім науково-педагогічної, наукової, творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту».

4. Існує доцільність ч. 5 ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію» доповнити наступним реченням: «За наявності загрози життю та здоров'ю поліцейських, а також життю і здоров'ю членів їх сімей, що викликано невикплатою грошового забезпечення та порушенням їх трудових прав керівництвом органу поліції, поліцейським дозволяється застосовувати страйк, забезпечивши при цьому права та свободи інших осіб».

5. Для забезпечення обов'язковості процедури тестування на поліграфі при прийнятті на службу в поліцію є необхідним викласти:

– ч. 2 ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію» наступним чином: «Громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліції, проходять тестування на поліграфі, порядок проведення якого визначається законом»;

– п. 1 ч. 1 ст. 54 Закону України «Про Національну поліцію» у наступній редакції: «письмову заяву про участь у конкурсі, у якій також зазначається про надання особою згоди на тестування на поліграфі та згоди на проведення спеціальної перевірки від-

повідно до Закону України «Про запобігання корупції» і на обробку персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних»»;

– п. 6 ч. 2 ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію» наступним чином: «особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки чи тестування на поліграфі під час прийняття на службу в поліції або не пройшла перевірку чи тестування, а також особа, яка відмовляється від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск».

6. З огляду на закордонний досвід та те, що наша держава є країною, у якій проживають представники різних рас та національностей, існує необхідність забезпечення для них реальної рівності при прийнятті до органів Національної поліції України. Доводиться, що розуміти мотиви вчинків зазначених верств населення, вести серед них профілактичну роботу, розкривати злочини з їх участю більш ефективно будуть саме представники цих рас та національностей.

7. Обґрунтовується корисність для України досвіду закордонним країн щодо встановлення такої вимоги до кандидатів на службу в поліцію, як наявність водійського посвідчення. Звертається увага на те, що для України потрібно встановити як вимогу ще і наявність практичного навичку водіння автотранспорту.

Розділ 4

ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ

4.1. Загальна характеристика підстав виникнення трудових правовідносин з поліцейськими

У науці трудового права проблематика підстав виникнення трудових правовідносин досліджена доволі повно. До її розроблення доклали зусиль такі відомі вчені-трудовики, як М. Г. Александров, В. С. Венедіктов, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко тощо. Однак з огляду на достатньо молоде законодавство про Національну поліцію України нині об'єктивно ще немає комплексного дослідження підстав виникнення трудових правовідносин з поліцейськими. Виходячи з цього метою розділу є визначення особливостей підстав виникнення трудових правовідносин з поліцейськими та надання пропозицій з удосконалення відповідного законодавства.

Одразу відзначимо, що трудові правовідносини та норми трудового права органічно взаємопов'язані та взаємозалежні. Так, норма трудового права поза правовідносинами є недіючою, а трудові правовідносини без норми взагалі не можуть існувати. В. І. Прокопенко справедливо відзначав, що норма права не породжує правовідносин, оскільки будь-яка юридична норма є судженням загального характеру про належну поведінку. Прямого зв'язку з конкретним суб'єктом правових відносин норма не має. Для ви-

никнення правовідносин необхідна подія або дія, що передбачається нормою і має характер юридичного факту, з наявністю якого законодавець пов'язує виникнення правових відносин¹.

З точки зору В. В. Єршовенка, трудові правовідносини виникають, змінюються і припиняються у просторі та часі не самі по собі, а за певних життєвих обставин, яким законодавець надає юридичного значення. Саме такі життєві обставини об'єктивної реальності, що закріплені у нормах трудового права, визначаються як юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин².

У теорії права звертається увага на те, що факти стають юридичними не через якісь особливі внутрішні властивості, а в результаті визнання їх такими державою, законом. Життя – безперервний ланцюг різноманітних фактів, явищ, дій, випадків, подій, але не всі вони здобувають юридичне значення, а тільки такі, які зачіпають найбільш істотні інтереси суспільства, входять у сферу правового регулювання та можуть викликати певні юридичні наслідки.

М. І. Матузов відзначає, що надання правового характеру тим або іншим обставинам цілком залежить від волі законодавця, офіційної влади, а не від самих учасників життєвого процесу, хоча без них ці обставини могли б і не наступити. З точки зору вченого, не право породжує подібні факти, вони виникають і існують незалежно від нього, але право надає їм статус юридичних з метою їхньої регуляції та упорядкування суспільного і державного життя³.

Традиційно юридичні факти поділяються на дії та події. Такий поділ ґрунтується на зв'язку відповідних обставин з волею учасників. Так, під діями розуміються поведінкові акти людей, тобто ті акти, що залежать від волі людей. У своєму повсякден-

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – С. 162.

² Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 20–21.

³ Теория государства и права : курс лекцій. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 2001. – С. 293.

ному житті люди здійснюють велику кількість поведінкових актів. Ті з них, з якими законодавство пов'язує настання юридично значущих наслідків, і будуть юридичні факти-дії. Подіями є ті обставини, що не залежать від волі людей, і визнаються законодавством як юридичні факти-події.

Необхідно відзначити, що юридичні факти-дії можуть бути правомірні, тобто відповідати нормам права, не порушуючи їх, та неправомірними, тобто такими, що нормам права не відповідають, порушуючи їх.

У сучасній теорії права правомірні дії поділяють на юридичні акти та юридичні вчинки. Так, О. Ф. Скакун указує, що юридичними актами є дії, пов'язані зі вступом особи в конкретні правовідносини з наміром досягти певного юридичного наслідку. Юридичними вчинками є дії, що не пов'язані зі вступом особи в конкретні правовідносини і незалежно від її наміру спричиняють юридичні наслідки¹.

Як правило, юридичні акти мають певну форму (наприклад, трудовий договір, колективний договір, договір підряду, заява громадянина в орган державної влади) та здійснюються з метою досягнення відповідних правових наслідків (наприклад, вступити в правовідносини, змінити або припинити їх).

Виходячи з цього слід погодитися з В. В. Єрмоєнко в тому, що до підстав виникнення трудових правовідносин можуть бути віднесені лише правомірні дії майбутніх учасників трудових правовідносин, до того ж тільки ті, що спрямовані на досягнення юридичного результату – юридичні акти².

Сьогодні серед учених немає однастайності щодо кількості підстав виникнення трудових правовідносин. Так, К. М. Гусов та В. М. Толкунова вказують, що підставами виникнення трудового правовідношення можуть бути тільки юридичні факти – правомірні дії, спрямовані на встановлення взаємних прав і обов'язків у зв'язку з реалізацією працівником своєї здатності до праці. Го-

¹ Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2001. – С. 370.

² Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 21.

ловною, провідною підставою виникнення трудового правовідношення вчені вважають трудовий договір¹. П. Д. Пилипенко відзначає, що Кодекс законів про працю України передбачає фактично дві підстави виникнення трудових правовідносин: трудовий договір та контракт. Разом з цим учений пропонує виділяти й інші підстави, а саме акт призначення на посаду; акт обрання на посаду; рішення конкурсної комісії; судові рішення про укладення трудового договору; направлення на роботу уповноваженим законом органом у рахунок встановленої квоти². В. А. Андронова вказує, що трудовий договір є універсальним юридичним фактом у трудовому праві, оскільки є підставою виникнення не тільки індивідуальних трудових правовідносин, а й окремих видів колективних трудових правовідносин (наприклад, з участі працівників в управлінні організацією). У випадках і порядку, передбачених законодавством, статутними документами, трудові відносини виникають на підставі трудового договору в результаті: 1) призначення на посаду або затвердження у посаді; 2) обрання на посаду; 3) обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади; 4) направлення на роботу уповноваженим відповідно до закону органом у рахунок встановленої квоти; 5) судового рішення про укладення трудового договору; 6) направлення для проходження альтернативної (невійськової) служби³.

Таке розмаїття думок обумовлено тим, що чинний Кодекс законів про працю України не передбачає відповідної статті з чітко визначеними підставами виникнення трудових правовідносин. Зі ст. 21 КЗпП можна зробити висновок, що такими підставами є трудовий договір та контракт. А, наприклад, результат конкурсу, про який пишуть у науковій літературі як про підставу виникнення трудових правовідносин, у КЗпП навіть не згадується.

¹ Трудовое право России : учебник / Гусов К. Н., Толкунова В. Н. – М. : Проспект, 2003. – С. 110–111.

² Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, 2003. – С. 103–117.

³ Андронова В. А. Юридичні факти у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. А. Андронова. – Одеса, 2014. – С. 16.

Автори проекту Трудового кодексу України підійшли більш системно до цього питання. Так, ч. 2 ст. 31 «Виникнення трудових відносин» проекту Трудового кодексу України передбачає підставою виникнення трудових відносин трудовий договір. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду¹. З огляду на наведене можна говорити про п'ять юридичних фактів, які автори Проекту пропонують закріпити як підстави виникнення трудових відносин.

Вищезазначене також свідчить про те, що для виникнення певних трудових правовідносин передбачається необхідність наявності не одного, а цілої низки юридичних фактів.

Така думка висловлюється і в юридичній літературі. Так, В. І. Прокопенко вказує, що в ряді випадків, крім трудового договору, трудові правовідносини виникають зі складних юридичних фактичних складів, до яких можна віднести призначення державних службовців на посади, пов'язані із здійсненням владних або розпорядчих повноважень; обрання на виборні посади; направлення на роботу молодих спеціалістів і молодих робітників після закінчення ними відповідних навчальних закладів. Саме сукупність цих фактів, необхідних для виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин, у поєднанні з трудовим договором і створює складний юридичний фактичний склад².

З точки зору А. В. Андрушко, правове значення складного юридичного складу полягає також у тому, яку роль він відіграє в механізмі правового регулювання трудових правовідносин. Так,

¹ Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), поданий народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папієвим і прийнятий за основу Постановою Верховної Ради України від 05.11.2015 р. № 760-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

² Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – С. 168.

для виникнення трудових правовідносин з державними службовцями необхідні такі юридичні факти: проходження конкурсного відбору, вибори чи призначення на вакантну посаду, укладення трудового договору. А в окремих випадках – проходження підготовки в кадровому резерві та на стажуванні. Слід підкреслити, що конкретний складний юридичний склад для виникнення трудових правовідносин з державними службовцями – це нормативно встановлена система фактів для зайняття тієї чи іншої посади в державних органах¹.

Н. М. Неумивайченко специфічними актами встановлення трудових правовідносин на державній службі вважала конкурсний відбір, призначення на посаду, які разом з трудовим договором і приводять до їх виникнення. Акти конкурсного відбору та призначення самі по собі не є підставами виникнення трудових правовідносин. Вони, поряд з трудовим договором, виступають одним з елементів фактичного складу, що породжують трудові правовідносини. Ці акти, як і укладення трудового договору, передбачають волевиявлення особи на зайняття певної посади. У цьому проявляється один з найважливіших принципів трудового права – принцип добровільності праці².

Аналізуючи вищенаведені точки зору, слід констатувати, що науковці для позначення одного й того ж явища використовують різні термінологічні конструкції, а саме «складний юридичний фактичний склад», «складний юридичний склад», «фактичний склад». Вважаємо, що в першому та другому випадку застосування в одному терміні двох слів з однаковим коренем «складний» та «склад» веде до зайвого ускладнення та перевантаження термінологічної конструкції. Щодо третього випадку, то тут вза-

¹ Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. В. Андрушко. – К., 2002. – С. 62.

² Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. М. Неумивайченко. – Х., 2002. – С. 8.

галі з термінологічної конструкції важко зрозуміти, про що йдеться. На наш погляд, правильно вести мову про такий термін, як «юридичний фактичний склад».

У юридичній літературі зустрічається позиція про встановлення чіткої послідовності здійснення юридичних фактів у рамках юридичного фактичного складу. Так, В. І. Прокопенко вказує, що складний юридичний фактичний склад є не одноразовим фактом, а сукупністю послідовно здійснюваних фактів. При цьому для виникнення правовідносин у повному обсязі необхідно, щоб здійснювались послідовно всі факти цього складу. Кожен з цих фактів має своє певне юридичне значення, тому в разі його відсутності правові відносини можуть і не виникнути¹.

Для формування власної позиції з приводу підстав виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, а також важливості послідовності здійснення юридичних фактів для виникнення даних правовідносин проведемо дослідження відповідного спеціального законодавства.

Передусім, зауважимо, що з огляду на вищезазначене підставами виникнення трудових правовідносин з поліцейськими є передбачені нормами національного законодавства юридичні факти, що обумовлюють виникнення вказаних правовідносин.

Слід одразу звернути увагу на те, що в Законі України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII немає статті, з назви якої було б зрозуміло, які ж є підстави виникнення трудових правовідносин з поліцейськими. Тому дослідимо норми зазначеного Закону задля пошуку юридичних фактів, що обумовлюють виникнення трудових правовідносин з поліцейськими.

Насамперед, укажемо на норму ч. 1 ст. 56 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, яка передбачає, що на вакантну посаду поліцейського призначається переможець конкурсу в разі його проведення. Стаття 51 Закону

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – С. 168–169.

проведення конкурсу на посаду поліцейського та прийняття відповідного рішення покладає на поліцейські комісії¹.

З наведеного випливає, що першою підставою виникнення трудових правовідносин з поліцейськими є рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу.

Необхідно відзначити, що національний законодавець зазначену підставу виникнення трудових правовідносин з поліцейськими передбачив як обов'язкову не для всіх кандидатів на посади поліцейських. Так, відповідно до ч. 3 ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, конкурс на службу в поліції обов'язково проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліції з призначенням на посади молодшого складу поліції: рядовий поліції; капрал поліції; сержант поліції; старший сержант поліції². Отже, для громадян України, які вперше бажають зайняти вищезазначені посади поліції, рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу є безумовною підставою виникнення трудових правовідносин.

Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII (ч. 4 ст. 52) також встановлює можливість проведення конкурсу при комплектуванні в порядку просування по службі посад молодшого, середнього та вищого складу поліції (крім вищезазначеного випадку обов'язкового проведення конкурсу). Право на прийняття рішення про проведення конкурсу в цьому випадку надається керівнику, який уповноважений призначати на такі посади. Тут слід наголосити, що це все ж таки право, а не обов'язок, як у попередньому випадку, відповідного керівника.

Також необхідно відзначити, що ч. 2 ст. 56 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII передбачає, що службові відносини особи, яка вступає на службу в поліції, розпочинаються з дня видання наказу про призначення на

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

² Там само.

посаду поліцейського¹. Отже, рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу є не одиничним юридичним фактом, на підставі якого виникають трудові правовідносини з поліцейськими.

Аналіз Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII свідчить про існування ще однієї підстави виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, а саме контракту. Так, ч. 5 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII передбачає, що контракт є підставою для видання наказу про прийняття особи на службу в поліції та/або призначення її на відповідну посаду².

Взагалі ж контракту в Законі України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII присвячена окрема стаття – ст. 63 «Контракт про проходження служби в поліції». Зазначена стаття, зокрема, передбачає, з ким контракт повинен бути укладений обов'язково. Так, відповідно до ч. 2 ст. 63 Закону, контракт про проходження служби в поліції укладається: 1) з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, – одноразово строком на два роки без права продовження; 2) з громадянами, які зараховані до вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, – на час навчання; 3) із заступниками керівників територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах, науково-дослідних установах, вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та керівниками структурних підрозділів зазначених органів, закладів та установ – на термін три роки з правом продовження контракту на той самий термін; 4) із заступниками керівника поліції та керівниками територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установах, ректорами (керівниками) вищих нав-

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

² Там само.

чальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняних до них керівниками – строком на чотири роки з правом продовження контракту одноразово строком до чотирьох років; 5) з керівником поліції – строком на п'ять років з правом продовження контракту одноразово строком до п'яти років¹.

Отже, слід констатувати, що контракт є підставою виникнення трудових правовідносин не з усіма категоріями поліцейських, тобто має доволі вибірковий характер, стосуючись лише керівного складу поліції, курсантів та вперше призначених на посади молодшого складу поліції.

Таким чином, рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу та контракт про проходження служби в поліції є обов'язковими юридичними фактами при прийнятті на службу до Національної поліції України у певних випадках. Однак у будь-якому разі, про що свідчить національне законодавство, зазначені юридичні факти застосовуються разом з наказом про призначення на посаду.

Наказ про призначення на посаду поліцейського, виходячи з норм Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, зокрема ч. 2 ст. 56 та ч. 5 ст. 63, є основним правовстановлюючим юридичним фактом, оскільки саме з його виданням пов'язується виникнення трудових правовідносин з поліцейськими.

Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII наказ про призначення на посаду поліцейського в одних випадках виконує роль одиничного юридичного факту, виключно з яким пов'язується виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, в інших випадках він є елементом юридичного фактичного складу поряд з рішенням поліцейської комісії за результатами конкурсу та/або контрактом. Однак у будь-якому разі наказ про призначення на посаду поліцейського закінчує ланцюг юридичних фактів.

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

Отже, для виникнення трудових правовідносин поліцейських, якщо мова йде про юридичний фактичний склад, є важливим послідовність здійснення юридичних фактів.

Наприкінці слід звернути увагу на таку підставу виникнення трудових правовідносин, що виділяється як у юридичній літературі, так і у проекті Трудового кодексу України, як рішення суду.

Дійсно, для виникнення конкретного трудового правовідношення судове рішення виступає обов'язковим юридичним фактом. Так, людина, отримуючи відмову в прийнятті на роботу, може таку відмову оскаржити в суді. Суд, визначивши відмову в прийнятті на роботу необґрунтованою або незаконною, виносить рішення, яким зобов'язує роботодавця укласти з особою трудовий договір. На це, зокрема, вказує Пленум Верховного Суду України, який у п. 6 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 роз'яснив, що при обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення – з першого робочого дня наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата – з цієї дати), з іншими особами – з дня їх звернення до роботодавця з приводу прийняття на роботу¹.

На підставі судового рішення роботодавець повинен укласти трудовий договір з особою, якій ним раніше було відмовлено в прийнятті на роботу. Водночас необхідно зважати на те, що суд, приймаючи відповідне рішення, не визначає конкретний зміст даного договору. У зв'язку з цим виникає питання: на яких умовах повинен укладатися такий трудовий договір?

Слід зазначити, що з кандидатами на посади в Національну поліцію України дещо простіше, оскільки всі умови проходження служби визначені в нормативному порядку. Стосовно інших осіб слід погодитися з С. П. Мавріним, який пропонує два варіанти визначення способу наповнення змістом трудового договору, що укладається на підставі винесеного судового рішення. Так, якщо

¹ Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

необґрунтована відмова в прийнятті на роботу має місце при попередньому оголошенні роботодавцем конкретних умов трудового договору, то саме ці умови і повинні стати змістом договору, що укладеться на підставі судового рішення. Якщо людина, намагаючись працевлаштуватись, володіла лише найзагальнішими відомостями, що характеризують необхідну роботодавцю працю і розмір її оплати, то сторони, виконуючи рішення суду, фактично, повинні дійти додаткової згоди щодо усіх, крім відомих на момент початкової спроби працевлаштування, умов трудового договору. При цьому відправними точками, що визначають у такому випадку максимальні межі домагань працівника і відповідний їм рівень обов'язків роботодавця, повинні визнаватися стандартними умовами праці працівників, що виконують у даного роботодавця аналогічні трудові функції. У тому випадку, коли такі працівники в роботодавця відсутні, необхідно орієнтуватися на звичайні умови праці, характерні для трудових договорів працівників тієї ж спеціальності, кваліфікації або посади в тій же місцевості¹.

З огляду на вищезазначене існує доцільність доповнити Закон України «Про Національну поліцію» відповідною підставою виникнення трудових правовідносин з поліцейськими.

Взагалі ж Закон України «Про Національну поліцію» потребує доповнення статтею з назвою «Підстави призначення на посади поліцейських» і наступним змістом: «1. Підставою призначення на посаду поліцейського є наказ. 2. У випадках, передбачених цим Законом, наказ про призначення на посаду поліцейського видається на підставі: 1) контракту; 2) рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу; 3) рішення суду».

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – М. : Городец, 2007. – С. 57.

4.2. Рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу

Нині важливого значення в Україні набули проблеми добору персоналу до правоохоронних органів, зокрема Національної поліції України. Це, передусім, пов'язано з необхідністю вибору найкращих претендентів на зайняття відповідних посад та запобігання потраплянню до Національної поліції України недостатньо підготовлених осіб та осіб з невідповідними моральними та діловими якостями. Конкурсний порядок відбору кадрів вважається одним із найдієвіших засобів забезпечення вищезазначеного. З огляду на вказане рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу сьогодні приділяється особлива увага. Маюється на увазі, насамперед, забезпечення об'єктивності та неупередженості при визначенні переможця відповідного конкурсу.

У науці трудового права проблематика конкурсного порядку відбору кадрів досліджена доволі повно. До її вивчення доклали зусиль такі відомі вчені-трудовики, як М. Г. Александров, П. А. Бущенко, В. С. Венедіктов, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко тощо. Слід звернути увагу на те, що в наукових працях конкурс, як правило, розглядався в загальному аспекті, тому комплексного дослідження потребує правове регулювання порядку проведення конкурсу на посаду поліцейського та правова природа рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу як підстави виникнення відповідних трудових правовідносин.

Одразу відзначимо, що Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII не закріплює визначення поняття «конкурс на посаду поліцейського». Частина 1 ст. 52 «Конкурс на посаду поліцейського» Закону України «Про Національну поліцію» закріплює лише його мету, яка полягає в доборі осіб, здатних професійно виконувати повноваження поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою. Натомість, наприклад, ч. 1 ст. 63 «Контракт про проходження служби в поліції» Закону України «Про Національну поліцію» містить

відповідне визначення. На наш погляд, якщо законодавець йде шляхом закріплення визначень термінів, які застосовуються у відповідних статтях Закону України «Про Національну поліцію», то до цього питання необхідно підходити системно.

Для окреслення власного підходу до визначення поняття «конкурс на посаду поліцейського» та особливостей цього заходу звернемося до наукових джерел та законодавчих положень застосування конкурсного відбору у Національну поліцію України.

У юридичній літературі існують наступні підходи до визначення поняття «конкурс». Так, К. Ю. Мельник конкурс у трудовому праві визначає як змагання, яке проводиться з дотриманням певного порядку у випадках, передбачених законодавством чи рішенням роботодавця, з метою визначення на підставі певних критеріїв найкращого для зайняття вакантної посади серед осіб, які беруть у ньому участь¹. А. В. Андрушко під конкурсом розуміє один із правових способів раціонального добору кадрів, метою якого є обрання найкращого серед його учасників на заміщення вакантної посади до органу державної служби за встановленими критеріями². В. М. Зеленський указує, що конкурс при прийнятті на роботу у сучасному розумінні – це спосіб встановлення професійної компетентності осіб, що виражається в особливому порядку добору найбільш підходящих претендентів на відповідну посаду (роботу), що проводиться колегіальним органом або роботодавцем шляхом визначення рівня знань та вмінь осіб відповідно до встановлених правил з метою забезпечення об'єктивної оцінки професійної підготовки потенційних працівників та раціонального добору кадрів³.

¹ Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія / К. Ю. Мельник. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2009. – С. 226.

² Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. В. Андрушко. – К., 2002. – С. 6.

³ Зеленський В. М. Прийняття на роботу за конкурсом : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. М. Зеленський. – К., 2016. – С. 11–12.

Слід звернути увагу на те, що в словниковій літературі категорія «конкурс» визначається через слово «змагання». Так, Великий тлумачний словник сучасної української мови слово «конкурс» тлумачить як змагання, яке дає змогу виявити найбільш гідних із його учасників або найкраще з того, що надіслане на огляд¹. Великий енциклопедичний юридичний словник слово «конкурс» визначає як змагання, яке має на меті виявлення кращих з учасників (кандидатів, здобувачів, претендентів)².

Таким чином, конкурс на посаду поліцейського слід визначити як змагання, яке проводиться поліцейською комісією відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» та інших нормативно-правових актів з метою визначення найкращого громадянина України, здатного професійно виконувати повноваження поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою, серед громадян, які беруть у ньому участь.

В. М. Зеленський відзначає, що конкурс у широкому розумінні характеризується такими ознаками: (1) може проводитися стосовно будь-яких категорій працівників (спеціалістів, технічного персоналу та ін.). Перелік таких категорій працівників доцільно встановлювати у локальних актах, приміром у колективному договорі, що забезпечило б однаковість в умовах прийняття на роботу за конкурсом стосовно цих категорій; (2) вимоги до претендентів та порядок проведення конкурсу формує роботодавець на основі кваліфікаційних характеристик посад та професій; (3) до участі у конкурсі можуть допускатися усі охочі, тобто претендентом на зайняття посади (виконання роботи) може бути будь-яка особа, навіть якщо вона й не повністю відповідає заявленим раніше вимогам, адже роботодавець у ході конкурсу може дійти висновку, що саме цю особу він і шукає, незважаючи, приміром, на відсутність стажу в цієї особи; (4) створення спеціального колегіального органу є необов'язковим, оскільки рішення про визнання того чи іншого претендента таким, що відповідає

¹ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. – Ірпінь : Перун, 2002. – С. 448.

² Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2007. – С. 378.

висунутим вимогам, роботодавець може прийняти і одноособово. До істотних ознак конкурсу у вузькому розумінні В. М. Зеленський відносить: (1) право на заміщення посад на конкурсній основі мають лише законодавчо визначені категорії працівників у певних сферах діяльності; (2) порядок проведення конкурсу при прийнятті на роботу цих категорій осіб регламентується законодавчими актами; (3) до участі у конкурсі допускаються лише ті особи, що пройшли попередній відбір. Вимоги до тих, хто може бути допущений до участі в конкурсі, визначаються нормативно-правовими актами, що регламентують відповідний вид діяльності; (4) рішення про переможця конкурсу, яке є обов'язковим для роботодавця, приймається колегіальним органом; (5) трудовий договір, що укладається за результатами конкурсу, як правило, має строковий характер¹.

Як можна побачити, науковець широкий підхід до конкурсу пов'язує, передусім, з можливістю проводити конкурс на всі посади, з узяттям участі у ньому всіх охочих, а вузький – з можливістю проводити конкурс тільки щодо тих посад, які прямо визначені у законодавстві, і з кандидатами, які пройшли попередній відбір.

За таким підходом конкурс на посади поліцейських слід віднести до вузького розуміння, оскільки посади поліцейських, які мають бути заміщені за конкурсом, передбачені Законом України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, і кандидати на посади поліцейських проходять попередній відбір.

Ще раз звернемо увагу на те, що Закон України «Про Національну поліцію» передбачає лише один випадок обов'язкового проведення конкурсного відбору. Так, конкурс на службу в поліції обов'язково проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліції з призначенням на посади молодшого складу поліції (ч. 3 ст. 52).

¹ Зеленський В. М. Прийняття на роботу за конкурсом : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. М. Зеленський. – К., 2016. – С. 12.

Закон України «Про Національну поліцію» також передбачає можливість проведення конкурсу при комплектуванні в порядку просування по службі посад молодшого, середнього та вищого складу поліції за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади (ч. 4 ст. 52). Однак у цьому випадку це є правом, а не обов'язком відповідного керівника.

На наш погляд, це не зовсім правильно. Так, і вчені-трудовики, і практики кадрових служб одноставно визнають конкурс найдієвішим заходом підбору професійних та найкращих кадрів з тих, що подали заяви про прийняття на роботу. Це особливо важливо для Національної поліції України, яку ототожнюють з позитивними реформами сучасного керівництва України. З огляду на це вважаємо, що конкурсний порядок відбору необхідно обов'язково встановити при призначенні на всі посади даного правоохоронного органу.

Сьогоднішнє національне законодавство встановлює, що рішення про оголошення конкурсу приймає керівник органу поліції, якому надано право приймати громадян на службу в поліції та/або призначати на відповідну вакантну посаду.

У проведенні самого конкурсу відповідний керівник участі не бере. Конкурс проводиться поліцейськими комісіями, які утворюються на базі органів поліції різного рівня. Такий крок, за задумом національного законодавця, забезпечить прозорість добору та просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного поліцейського та відповідності їх посаді.

Національний законодавець передбачив два види поліцейських комісій, залежно від рівня органу поліції: 1) поліцейські комісії апарату центрального органу управління поліції; 2) поліцейської комісії територіальних органів поліції.

Поверховий аналіз суб'єктного складу поліцейських комісій свідчить про новий підхід до їх формування та про зростання значення громадської думки в кадровому забезпечення поліції.

Так, до складу поліцейської комісії апарату центрального органу управління поліції входять п'ять осіб: два представники,

визначені Міністром внутрішніх справ України, не з числа поліцейських; один представник, визначений керівником поліції; два представники громадськості, рекомендовані Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, з числа осіб, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет. До складу поліцейської комісії територіальних органів поліції входять п'ять осіб: один представник, визначений Міністром внутрішніх справ України, не з числа поліцейських; один представник, визначений керівником поліції; один представник, визначений керівником відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції; два представники громадськості, обрані відповідною обласною радою, Верховною Радою Автономної Республіки Крим, Київською міською радою, Севастопольською міською радою з числа осіб, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет¹.

Необхідно звернути увагу на певні термінологічні нестыковки в ст. 51 Закону України «Про Національну поліцію». Так, у ч. 1 зазначеної статті щодо всіх поліцейських комісій застосовується термін «постійні поліцейські комісії». Разом з тим відповідно до ч. 5 зазначеної статті лише поліцейські комісії територіальних органів поліції діють на постійній основі. З останнього виходить, що поліцейської комісії апарату центрального органу не можна вважати постійними.

Діяльність поліцейської комісії розпочинається з обрання голови та секретаря поліцейської комісії. Так, поліцейська комісія обирає таємним голосуванням більшістю голосів від загального складу голову поліцейської комісії і секретаря поліцейської комісії.

Голова поліцейської комісії організовує роботу комісії, визначає обов'язки секретаря комісії, веде засідання комісії. Обов'язки голови поліцейської комісії в разі його відсутності виконує секретар комісії. Голова поліцейської комісії визначає дату,

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

час і місце проведення засідання комісії, перелік питань, що виносяться на засідання, та оприлюднює цю інформацію на офіційному веб-порталі комісії не пізніше ніж за два дні до засідання.

Засідання поліцейської комісії проводяться відкрито і главно, крім випадків, визначених законом. Член поліцейської комісії уповноважений: ознайомлюватися з матеріалами, поданими на розгляд комісії, брати участь у їх дослідженні та перевірці; зазначати свої мотиви та міркування, а також надавати додаткові документи з питань, що розглядаються; вносити пропозиції щодо проекту рішення поліцейської комісії з будь-яких питань та голосувати «за» або «проти» того чи іншого рішення; висловлювати письмово окрему думку щодо рішення поліцейської комісії; здійснювати інші повноваження, визначені законом.

Національний законодавець передбачив можливість відводу члена поліцейської комісії. Так, член поліцейської комісії повинен бути відведений, якщо є інформація про конфлікт інтересів або обставини, що викликають сумнів у його безсторонності. Якщо такі обставини існують, член поліцейської комісії повинен заявити самовідвід. Із тих самих підстав відвід члена комісії можуть заявити особи, щодо яких або за зверненням яких поліцейська комісія може прийняти рішення. Відвід має бути вмотивованим і поданим до початку розгляду питання у формі письмової заяви на ім'я голови поліцейської комісії. Головуючий на засіданні зобов'язаний ознайомити із заявою про відвід члена комісії, якому заявлено відвід. Рішення про відвід (самовідвід) приймає поліцейська комісія більшістю голосів членів, які беруть участь у засіданні. Член комісії, щодо якого приймається рішення про відвід (самовідвід), не бере участі в голосуванні¹.

Проведенню конкурсу на посаду поліцейського передую оприлюднення інформації про нього. Так, інформація (оголошення) про вакантні посади в поліції і про проведення конкурсу оприлюднюється на офіційному веб-порталі центрального органу управління поліції, відповідного територіального органу (закладу,

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

установи) поліції. В оголошенні про проведення конкурсу зазначаються: 1) місцезнаходження поліцейської комісії, яка проводить конкурс; 2) назва вакантної посади; 3) стислий зміст службових обов'язків; 4) умови грошового забезпечення; 5) вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня, напряму підготовки (спеціальності), досвіду роботи, в тому числі в поліції, та інші вимоги до рівня професійної компетентності кандидата на посаду відповідно до кваліфікаційних вимог до цієї посади, а також вимог до осіб, що приймаються на службу в поліції; 6) інформація щодо строковості чи безстроковості призначення на посаду; 7) перелік документів, необхідних для участі в конкурсі, та строк їх подання; 8) дата і місце проведення конкурсу; 9) прізвище, номер телефону та адреса електронної пошти особи, яка надає додаткову інформацію з питань проведення конкурсу. Також передбачається, що строк подання документів для участі в конкурсі не може становити менше 10 та більше 30 календарних днів з дня опублікування оголошення про проведення конкурсу (ст. 53 Закону України «Про Національну поліцію»).

Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, має право додати до заяви про участь у конкурсі інші документи, не передбачені в оголошенні про проведення конкурсу. Документи, які подають для участі в конкурсі, визначені ст. 54 Закону України «Про Національну поліцію», а саме: 1) письмова заява про участь у конкурсі, у якій також зазначається про надання особою згоди на проведення спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» і на обробку персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних»; 2) копія паспорта громадянина України; 3) копія документів про освіту; 4) особова картка визначеного зразка, автобіографія та фотографія розміром і в кількості, визначених Типовим порядком проведення конкурсу; 5) декларація, визначена Законом України «Про запобігання корупції»; 6) копія трудової книжки (за наявності); 7) медична довідка про стан здоров'я, форму і порядок надання якої визначають спільно центральний орган виконавчої влади з реалізації державної політики у сфері державної служби та центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я;

8) копія військового квитка або посвідчення особи військовослужбовця (для військовозобов'язаних або військовослужбовців).

Особа, яка виявила бажання взяти участь у конкурсі та подала документи до поліцейської комісії у визначені строки, вважається кандидатом на зайняття вакантної посади.

До проведення конкурсу на посаду поліцейського відбувається стадія допуску до такого конкурсу, яка полягає в перевірці документів, поданих кандидатами, на відповідність загальним вимогам, тобто вимогам ч.ч. 1 та 3 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію». Таку перевірку здійснює служба кадрового забезпечення органу поліції, де проходить конкурс.

Національний законодавець передбачив можливість узяття участі у конкурсі на посаду поліцейського однієї особи. Так, відповідно до ч. 3 ст. 55 Закону України «Про Національну поліцію», у разі подання заяви про участь у конкурсі лише однією особою така особа проходить у встановленому порядку конкурсний відбір, за результатами якого приймається рішення про її прийняття на службу до поліції та/або призначення на посаду або про відмову в такому прийнятті та/або призначенні.

Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затверджений наказом Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 р. № 1631 (далі – Типовий порядок проведення конкурсу) в п. 3 розділу IV «Організація проведення конкурсу» передбачає, що конкурс проходить в декілька етапів: 1) тестування: на знання законодавчої бази (професійний тест); на загальні здібності і навички (тест загальних навичок); особистісних характеристик (психологічний тест); 2) перевірка рівня фізичної підготовки; 3) співбесіда. А п. 4 розділу IV «Організація проведення конкурсу» Типового порядку проведення конкурсу встановлює, що особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, перед складанням кваліфікаційного іспиту пред'являє поліцейській комісії паспорт громадянина України¹. Однак якщо подивитися на п. 3 розділу IV «Організація проведення конкурсу» Типового порядку проведення конкурсу – жодного «кваліфікаційного іспиту» ним не передбачено.

¹ Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затверджений Наказом Міністерства внутрішніх справ

Типовий порядок проведення конкурсу визначає зміст, порядок проведення та критерії оцінювання вищезазначених конкурсних заходів, з відсиланням щодо окремих із них до інших нормативних актів МВС України.

Проведення вищезазначених конкурсних заходів завершується прийняттям поліцейською комісією одного з двох рішень: 1) рекомендований до проходження служби в поліції та/або на зайняття вакантної посади; 2) не рекомендований до проходження служби в поліції та/або на зайняття вакантної посади.

Голосування поліцейської комісії за результатами співбесіди та обговорення членами поліцейської комісії результатів тестувань (перевірок) і документів кандидата проводяться за відсутності кандидата і запрошених осіб.

Засідання поліцейської комісії при проведенні конкурсу є правомочним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини її членів. Рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість від її складу. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови поліцейської комісії.

Рішення поліцейської комісії оформлюється протоколом. У протоколі зазначаються дата і місце прийняття рішення, склад комісії, питання, що розглядалося, мотиви прийнятого рішення. Протокол підписують голова, секретар і члени комісії, які брали участь у прийнятті рішення, не пізніше наступного дня після проведення засідання. Окрема думка члена поліцейської комісії викладається в письмовій формі і додається до справи, про що головуючий повідомляє на засіданні.

За результатами всіх етапів конкурсу поліцейська комісія складає рейтинг кандидатів, рекомендованих до служби в поліції. Рейтинг складається, виходячи із загальної кількості балів, отриманих кандидатами в результаті проходження всіх етапів конкурсу. За результатами складання загального рейтингу претендентів, які відповідають умовам конкурсу, визначають переможця конкурсу.

Інформація про переможців конкурсу оприлюднюється не пізніше наступного дня після підписання протоколу засідання поліцейської комісії в тому порядку, в якому він був оголошений¹.

Слід звернути увагу на те, що ч. 8 ст. 55 Закону України «Про Національну поліцію» та п.п. 4 та 5 розділу Х «Складання рейтингу кандидатів та оформлення результатів конкурсу» Типового порядку проведення конкурсу застосовують термінологічну конструкцію «переможці конкурсу», тобто мається на увазі не один переможець, тоді як ч. 1 ст. 56 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає можливість призначення на посаду переможця конкурсу, тобто одного громадянина. Ми вважаємо, що в конкурсі повинен бути один переможець, з огляду на що необхідно доопрацювати вищенаведені норми.

Стаття 56 Закону України «Про Національну поліцію» чітко встановлює, що на вакантну посаду поліцейського призначається переможець конкурсу в разі його проведення.

Тут також необхідно звернути увагу на декілька обставин, які можуть завадити призначенню на вакантну посаду поліцейського переможця відповідного конкурсу. Так, Типовий порядок проведення конкурсу передбачає, що переможці конкурсу надають кадровій службі передбачені законодавством документи, необхідні для проведення спеціальної перевірки згідно з Указом Президента України від 25 січня 2012 року № 33 «Про Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування», та документи для оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання службових обов'язків потрібен такий допуск. Переможцю конкурсу відмовляється в призначенні на посаду в поліції в разі: 1) ненадання переможцем конкурсу у визначений строк документів, передбачених законодавством для спеціальної перевірки при прийомі на службу в поліції, та документів для оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання службових

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

обов'язків потрібен такий допуск; 2) виявлення, у тому числі за результатами спеціальної перевірки, обмежень, пов'язаних зі службою в поліції, визначених Законами України «Про Національну поліцію», «Про запобігання корупції» та іншими законами України; 3) відмови переможця конкурсу взяти на себе зобов'язання дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, що визначено законом; 4) наявності щодо переможця конкурсу заборон, передбачених Законом України «Про очищення влади»¹.

Вважаємо, що зазначені норми підзаконного акта йдуть певним чином урозріз із нормою ст. 56 Закону України «Про Національну поліцію», яка передбачає, що на вакантну посаду поліцейського призначається переможець конкурсу в разі його проведення. Тому пропонуємо всі вищезазначені заходи проводити перед конкурсною процедурою і не допускати до участі в конкурсі відповідних осіб.

Аналіз відповідного законодавства свідчить про те, що під рішенням поліцейської комісії за результатами конкурсу слід розуміти акт колегіального органу, який підсумовує результати конкурсу на посаду поліцейського та зобов'язує керівника органу поліції, у якому він проводився, призначити на вакантну посаду поліцейського переможця конкурсу.

4.3. Контракт про проходження служби в поліції

Контракт про проходження служби в поліції є одним зі свідчень трудо-правового характеру відносин з приводу проходження відповідної служби. Контракт, як відомо, загалом характеризується специфічним змістом, строковим характером та необхідністю постійного переукладення. Як відзначає П. Д. Пили-

¹ Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затверджений Наказом Міністерства внутрішніх справ України № 1631 від 25.12.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16>.

пенко, контракт спрямований, передусім, на виявлення ініціативності та самостійності працівника, і одним із шляхів максимальної віддачі працівником індивідуальних здібностей та професійних навичок є визначення у ньому відповідного рівня оплати праці та матеріального забезпечення із врахуванням складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності роботодавця-підприємця¹.

У різні історичні періоди дослідженням проблем застосування контракту займалися такі відомі вчені-трудовики, як М. Г. Александров, П. А. Бущенко, В. С. Венедіктов, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко тощо. Разом з досить докладним теоретичним опрацюванням даного питання сьогодні ще немає комплексного дослідження нормативного забезпечення контрактної форми прийняття на службу до Національної поліції України. З огляду на вказане в підрозділі планується визначити особливості контракту про проходження служби у Національній поліції України та надати пропозиції з удосконалення відповідного законодавства.

Одразу відзначимо, що контракт у практику регулювання трудових відносин в Україні було введено Законом УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20.03.1991 р. Сьогодні загальне трудове законодавство передбачає відповідну підставу виникнення трудових правовідносин у Кодексі законів про працю України. Так, відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП, особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організа-

¹ Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – С. 191.

ції праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України¹.

Отже, національний законодавець вважає контракт формою трудового договору. Слід звернути увагу на те, що в юридичній літературі існує підхід, відповідно до якого контракт необхідно розглядати як вид трудового договору. Так, В. І. Прокопенко відзначає, що у філософському розумінні формою визнається зовнішня оболонка явища. На думку вченого, таку оболонку трудові договори можуть мати усну або письмову. Але і раніше трудові договори в ряді випадків укладались у письмовій формі, наприклад при організованому наборі робітників, про роботу з особливими природними географічними та геологічними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я тощо. Ці договори не становлять особливої форми трудового договору, а є його окремими видами. Як висновок В. І. Прокопенко пропонує вважати контракт видом трудового договору². П. Д. Пилипенко пропонує внести зміни до ч. 3 ст. 21 КЗпП України, виклавши її в такій редакції: «Особливим видом трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, встановлюються угодою сторін»³.

Ми підтримуємо позицію відомих учених стосовно необхідності розуміння контракту як виду трудового договору, який має свою специфіку та сферу застосування.

Виходячи з норми ч. 3 ст. 21 КЗпП застосування контракту можливе лише тоді, коли це дозволяється законом України. У нашому випадку ст. 63 «Контракт про проходження служби в поліції» Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015

¹ Кодекс законів про працю України : Верховна Рада УРСР; Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

² Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – С. 112.

³ Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, 2003. – С. 96.

р. № 580-VIII дозволяє укладати контракти з окремими категоріями поліцейських.

Так, відповідно до ч. 2 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, контракт про проходження служби в поліції укладається: 1) з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, – одноразово строком на два роки без права продовження; 2) з громадянами, які зараховані до вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, – на час навчання; 3) із заступниками керівників територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах, науково-дослідних установ, вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та керівниками структурних підрозділів зазначених органів, закладів та установ – на термін три роки з правом продовження контракту на той самий термін; 4) із заступниками керівника поліції та керівниками територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установ, ректорами (керівниками) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняних до них керівниками – строком на чотири роки з правом продовження контракту одноразово строком до чотирьох років; 5) з керівником поліції – строком на п'ять років з правом продовження контракту одноразово строком до п'яти років¹.

Виходячи з вищезазначеного можна зробити декілька висновків. По-перше, контрактом встановлюються виключно строкові трудові відносини з поліцейськими. Необхідно відзначити, що в науковій літературі була висловлена позиція про існування безстрокових контрактів. Так, Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань указують на те, що контракт не обов'язково повинен укладатися на визначений строк. Учені звертають увагу на те, що

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

сторони мають право визначати або не визначати в ньому конкретний строк трудового контракту¹.

Іншої позиції дотримується П. Д. Пилипенко, який указує, що контракт – це завжди строковий договір, і лише з огляду на цю обставину його можна вважати угодою, що в основі своїй погіршує правове становище працівника. Вчений нагадує, що загальне правило (ч. 2 ст. 23 КЗпП) проголошує укладення трудового договору на невизначений термін. Тому застереження у законі, що контракт укладається на певний строк, свідчить про особливий характер застосування такої підстави для прийняття на роботу².

Слід погодитися з останньою позицією, оскільки вважаємо, що національний законодавець, говорячи про строк у ч. 3 ст. 21 КЗпП, підкреслив таким чином саме строковість контракту та надав можливість сторонам встановлювати конкретний строк його дії. Якщо б законодавець хотів передбачити безстрокові контракти, то він би відповідні зміни й до ст. 23 КЗпП. До того ж якщо контракти можна укладати на невизначений строк, то навіть національний законодавець наполягає на винятковості використання цього виду трудового договору. Так, вже в першій редакції ч. 3 ст. 21 КЗпП було закріплено, що сфера застосування контракту визначається законодавством. Згодом – у 1999 р. – Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України», яким звузила коло органів, що можуть визначати сферу застосування контракту.

По-друге, національний законодавець запровадив різні підходи до встановлення строків контракту та кількості їх переукладень. Так, з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, контракт укладається одноразово строком на два роки без права продовження. Частина 6 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII передбачає, що після закінчення дворічного строку

¹ Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : АСК, 2002. – С. 148.

² Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, 2003. – С. 99.

контракту поліцейський, який був стороною в цьому контракті, за рішенням керівника, якому надано право приймати на службу, може продовжити службу в поліції на підставі наказу, тобто на безстроковій основі. Разом з тим якщо у подальшому такий поліцейський буде претендувати на посади, передбачені п.п. 2-5 ч. 2 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, то з ним також потрібно буде укладати контракт.

Одноразовий контракт передбачений для громадян України, які зараховані до вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських. Термін цього контракту обумовлюється тривалістю навчання.

У двох випадках національний законодавець дозволив одноразове продовження контракту: 1) із заступниками керівника поліції та керівниками територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установ, ректорами (керівниками) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняних до них керівниками – строком на чотири роки з правом продовження контракту одноразово строком до чотирьох років; 2) з керівником поліції – строком на п'ять років з правом продовження контракту одноразово строком до п'яти років. Таким чином, із зазначеними посадовцями контракти можуть бути переукладені лише один раз на будь-який строк у межах чотирьох років у першому випадку та п'яти років у другому.

Лише із заступниками керівників територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах, науково-дослідних установ, вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та керівниками структурних підрозділів зазначених органів, закладів та установ національне законодавство дозволяє переукладати контракти на той самий термін без обмеження кількості таких переукладень, тобто кожен раз на три роки.

Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII чітко визначає осіб, які мають право укладати контракти про проходження відповідної служби. Таке право надається: 1) Міністру внутрішніх справ України – з керівником поліції та його заступниками; 2) керівнику поліції – з особами, які згідно із законом та іншими нормативно-правовими актами призначаються на посади його наказами, крім осіб, право на підписання контракту з якими належить Міністру внутрішніх справ України; 3) керівнику вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, – з курсантами та слухачами цих навчальних закладів про навчання; 4) керівникам територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установ, ректорам (керівникам) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняним до них керівникам – з особами, які згідно із законом та іншими нормативно-правовими актами призначаються на посади їхніми наказами. Вищезазначені посадові особи мають право на продовження контракту, якщо це допускається Законом України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII.

Слід окремо звернути увагу на визначення поняття «контракт про проходження служби в поліції», яке надано в Законі України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. Так, відповідно до ч. 1 ст. 63 Закону, контракт про проходження служби в поліції – це письмовий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами¹.

Навіть при поверховому аналізі даного поняття виникає ряд запитань про його зміст та ознаки, а також про які правовідносини між сторонами йдеться.

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

У науці трудового права можна виокремити наступні підходи до визначення контракту. Так, О. В. Смирнов указує, що поняття «контракт» найчастіше трактується як особливий різновид трудового договору, що відрізняється своєрідністю змісту, сторін контракту, його строковим характером¹. Т. П. Яценко під контрактом про службу в органах внутрішніх справ розуміє угоду між громадянином України та органом внутрішніх справ в особі його начальника, за якою громадянин зобов'язується виконувати покладені на нього службові обов'язки, дотримуватися Присяги, внутрішнього трудового розпорядку і вимог нормативно-правових актів, що регламентують службу в органах внутрішніх справ, а орган внутрішніх справ зобов'язується здійснювати своєчасну та в повному обсязі виплату грошового забезпечення, надавати інші види забезпечення та соціального захисту, а також забезпечувати всі умови служби, передбачені чинним законодавством та угодою сторін².

Науковці здебільшого вказують на відмінності між трудовим договором та контрактом. Так, С. О. Сільченко звертає увагу на те, що трудові відносини, які виникають на підставі контракту, мають виключно строковий характер, що унеможливує його трансформацію в безстроковий трудовий договір. Науковець указує на таку важливу ознаку контракту, як індивідуалізація трудових правовідносин. Сторони самостійно мають визначати його зміст, в тому числі щодо строку чинності, а тому жодний інший суб'єкт не повинен мати права встановлювати мінімальну чи максимальну його тривалість. С. О. Сільченко вважає, що кон-

¹ Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. – М. : ПРОСПЕКТ, 1998. – С. 186.

² Яценко Т. П. Правове регулювання служби працівників органів внутрішніх справ за контрактом : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. П. Яценко. – К., 2012. – С. 12.

тракт має бути строковим, оскільки це створює певну впорядкованість відносин сторін та унеможливить зміну його умов в односторонньому порядку¹.

О. М. Дуюнова найважливішою відмінністю контракту від традиційного трудового договору вважає співвідношення нормативного та договірного регулювання трудових відносин. Фахівець зазначає, що у трудовому договорі умови праці та матеріального забезпечення працівника більшою частиною встановлюється правовими нормами (законами, підзаконними нормативними актами, локальними правилами), та, звичайно, лише декілька умов встановлюються самими сторонами – трудова функція, місце та початок роботи, у деяких випадках – оплата праці. При укладенні контракту домінує договірне регулювання істотних та інших умов праці, а також умов, що стосуються соціально-побутової сфери².

Ми не можемо погодитися з підходом О. М. Дуюнової. Так, умови праці та матеріального забезпечення працівника, які встановлено законами та підзаконними нормативними актами, діють і без включення у трудовий договір. Більше того, їх і не потрібно у нього включати. А те, що О. М. Дуюнова вважає «декількома умовами», а саме трудова функція, місце та початок роботи, оплата праці, є обов'язковими умовами як трудового договору, так і контракту, без яких ні перший, ні другий не може бути укладено. І останнє: як контракт, так і трудовий договір є угодою між працівником та роботодавцем, а значить, вони обидва мають договірний характер.

Іноді в юридичній літературі зустрічається ототожнення контракту та строкового трудового договору. Так, дисертація І. А.

¹ Сільченко С. О. Строковий трудовий договір : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С. О. Сільченко. – Х., 2001. – С. 12–13.

² Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. М. Дуюнова. – К., 2004. – С. 72.

Боханової має назву «Строковий трудовий договір за законодавством України», розділ 1 дисертації – «Інститут трудового контракту – як підстава виникнення трудових правовідносин», під-розділ 1.1 розділу 1 дисертації – «Правова природа строкового трудового договору в ринкових умовах»¹.

Вважаємо підхід І. А. Боханової хибним, оскільки контракт слід розглядати як різновид строкового трудового договору. Контракт завжди укладається на певний строк, однак не кожний строковий трудовий договір є контрактом. Основною відмінністю контракту від строкового трудового договору слід вважати необхідність постійного переукладення після закінчення його строку. Ще однією особливістю контракту слід вважати можливість встановлення сторонами власної відповідальності (в тому числі матеріальної), умов розірвання контракту, в тому числі дострокового. Крім цього, контракт можна укласти тільки у випадках, прямо передбачених законом.

Необхідно звернути увагу на те, що специфіка функціонування Національної поліції України, як і будь-якого державного органу, зумовлює певні особливості змісту контракту. Так, більшість умов праці поліцейських закріплено в законодавчому порядку. З огляду на це сторони обмежені у договірному регулюванні трудових відносин. Договірний характер відповідних відносин проявляється, здебільшого, у згоді громадянина України працювати на встановлених державою умовах. Разом з тим можливість договірного регулювання окремих аспектів трудових відносин поліцейських передбачена національним законодавством. Наприклад, ч. 2 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII надає сторонам можливість у певних випадках самим визначати термін контракту.

Виходячи з вищезазначеного контрактом про проходження служби в поліції є письмова строкова угода між громадянином України та державою, від імені якої виступає орган поліції, за

¹ Боханова І. А. Строковий трудовий договір за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І. А. Боханова. – К., 2014. – С. 6, 7, 18.

якою громадянин зобов'язується виконувати покладені на нього службові обов'язки, дотримуватися Присяги, внутрішнього трудового розпорядку і вимог нормативно-правових актів, а держава зобов'язується здійснювати своєчасну та в повному обсязі виплату грошового забезпечення, а також забезпечувати всі умови служби та соціального захисту, передбачені чинним законодавством та угодою сторін.

4.4. Наказ про призначення на посади поліцейських

Праця в правоохоронній сфері не може в повному обсязі мати договірний характер, оскільки наділення поліцейського владними повноваженнями в зазначеній сфері здійснюється державою в імперативному порядку як, до речі, і позбавлення їх. Поліцейський наділяється правоохоронними повноваженнями, які чітко визначені законодавством за його посадою. Їх здійснення відбувається не стільки в інтересах поліцейського або органу поліції, а більшою мірою в інтересах держави.

Виходячи із зазначеного слід погодитися з В. С. Колеватовою в тому, що результатом дії різних об'єктивних факторів (турбота держави про правильний підбір кадрів і виконання функцій управління, демократичні принципи формування представницьких органів, «публічно-владні» начала деяких видів трудової діяльності) повинна бути різниця в юридичних фактах, що породжують індивідуальні трудові правовідносини¹.

На думку О. В. Кручиніна, здійснення владних повноважень, за ідеєю, повинно виключати договірний характер праці, оскільки, як здається, у таких ситуаціях воля працівника не може

¹ Колеватова В. С. Особенности правового регулирования труда выборных работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право, право социального обеспечения» / В. С. Колеватова. – Свердловск, 1974. – С. 5.

мати правостановлююче значення. Вчений вважає, що в розглянутих правовідносинах повноваженнями за посадою працівник наділяється адміністративним актом¹.

Не погоджуючись з О. В. Кручинінім у тому, що воля працівника не має правостановлюючого значення, вкажемо на те, що, вступаючи в будь-які трудові правовідносини, працівник або службовець робить це свідомо і в будь-якому разі дає згоду на роботу у визначених роботодавцем умовах. Разом з тим ми підтримуємо позицію вченого щодо важливості адміністративного акта про призначення на посаду. В нашому випадку це наказ про призначення на посаду поліцейського.

У науці трудового права проблеми правової природи наказу про прийняття на роботу досліджували такі відомі вчені-трудовики, як М. Г. Александров, В. С. Венедіктов, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, В. С. Колеватова, О. В. Кручинін, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко тощо. Разом з тим, з огляду на достатньо молоде законодавство про Національну поліцію України, нині об'єктивно ще немає комплексного дослідження застосування наказу про призначення на посаду як підстави виникнення трудових правовідносин з поліцейськими. Виходячи з цього в підрозділі дослідимо особливості наказу про призначення на посаду як підстави виникнення трудових правовідносин з поліцейськими та надамо пропозиції з удосконалення відповідного законодавства.

Слід одразу відзначити, що в теорії трудового права ставлення науковців до наказу про прийняття на роботу як до юридичного факту є неоднозначним. Так, одна група вчених ставила під сумнів значення наказу про прийняття на роботу як підстави виникнення трудових правовідносин. М. Г. Александров указував,

¹ Кручинин А. В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А. В. Кручинин. – М., 2003. – С. 113.

що наказ не має значення юридичного факту для трудових правовідносин, а служить переважно підставою для бухгалтерії про внесення певного працівника у відомість про оплату праці тощо¹. П. Д. Пилипенко вказує, що правило ст. 24 КЗпП, яким передбачено, що договір вважається укладеним з моменту видання наказу чи розпорядження адміністрації, не зовсім вписується у вже чинний порядок укладення письмових договорів. Учений відзначає, що, за загальним правилом, що, до речі, чітко відображено в Положенні про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, письмовий договір набуває чинності з моменту його підписання сторонами або з дати, визначеної у ньому. П. Д. Пилипенко підсумовує, що роль наказу як юридичного факту, з яким пов'язується виникнення трудових правовідносин, фактично нівелюється². На думку К. В. Холодової, єдиною підставою виникнення трудових правовідносин на державній службі є трудовий договір. Акт призначення є підставою виникнення адміністративних правовідносин, у зміст яких включаються повноваження та обов'язки державного службовця, реалізовані у відносинах із третіми особами³.

Інші вчені вказують на безумовне значення наказу про прийняття на роботу як юридичного факту-підстави виникнення трудових правовідносин. Так, Б. С. Стичинський, І. В. Зуб та В. Г. Ротань указують, що укладення письмового трудового договору шляхом підписання його сторонами документа під таким заголовком або укладення усного трудового договору з поданням працівником заяви про прийняття на роботу не виключає дії загального правила, що впливає зі ст. 24 КЗпП, відповідно до якого трудовий договір може вважатися укладеним тільки з моменту

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – С. 242.

² Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, 2003. – С. 53.

³ Холодова Е. В. Правовое регулирование труда государственных служащих : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Е. В. Холодова. – М., 1995. – С. 91–92.

видання наказу (розпорядження) про прийняття на роботу¹. В. І. Прокопенко вказував, що акт призначення на посаду разом з попереднім погодженням про заміщення посади створює складний юридичний фактичний склад з юридично неоднорідних актів. Але навіть при послідовному здійсненні всіх передбачених законом актів завершальною ланкою цих юридичних актів є трудовий договір². З точки зору А. В. Андрушко, підставами виникнення трудових правовідносин є передбачені нормами трудового права та законодавства про державну службу юридичні факти, що безпосередньо обумовлюють виникнення вказаних правовідносин: акт призначення, акт виборів та трудовий договір (контракт)³. На думку З. Д. Іванової, конкретна особа стає працівником даної установи саме тому, що вона уклала договір і була наказом зарахована на відповідну посаду. Останні є юридичними фактами, що безпосередньо обумовлюють виникнення даних правовідносин⁴.

Таке розмаїття думок обумовлено тим, що чинний Кодекс законів про працю України не передбачає відповідної статті з чітко визначеними підставами виникнення трудових правовідносин. Зі ст. 21 КЗпП можна зробити висновок, що такими підставами є трудовий договір та контракт. Разом з цим КЗпП містить норму, яка регламентує видання наказів при прийнятті на роботу. Так, відповідно до ч. 3 ст. 24 КЗпП, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваже-

¹ Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : АСК, 2002. – С. 179.

² Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – С. 170.

³ Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. В. Андрушко. – К., 2002. – С. 9.

⁴ Іванова З. Д. Основи виникнення правоотношений по советскому праву / З. Д. Іванова. – М., 1951. – С. 24.

ного ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України¹.

Виходячи з цього трудовий договір оформляється наказом, тобто видання наказу про прийняття на роботу є обов'язковим. Такий же висновок впливає з п. 7 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9², який звертає увагу судів на те, що укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу. Тобто мова йде про два юридичні факти, з якими пов'язується виникнення трудових правовідносин, а саме трудовий договір та наказ про прийняття на роботу.

У проекті Трудового кодексу України передбачена окрема стаття, присвячена підставам виникнення трудових правовідносин. Так, ч. 2 ст. 31 «Виникнення трудових відносин» проекту Трудового кодексу України визначає підставою виникнення трудових відносин трудовий договір. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду³.

¹ Кодекс законів про працю України : Верховна Рада УРСР; Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

² Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

³ Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), поданий народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папівим і прийнятий за основу Постановою Верховної Ради України від 05.11.2015 р. № 760-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

З огляду на це можна говорити про п'ять юридичних фактів, які автори Проекту пропонують закріпити як підстави виникнення трудових відносин.

Отже, ні сьогоденішнє трудове законодавство, ні майбутнє не вважають наказ про призначення на посаду самостійною підставою виникнення трудових правовідносин.

Разом з тим слід звернути увагу на те, що в окремих випадках, коли це передбачено національним законодавством, наказ про призначення на посаду може мати значення самостійної підстави виникнення трудових правовідносин. Так, виходячи з важливості завдань та функцій Національної поліції України для життєдіяльності держави, їх виконання повинно здійснюватися в повному обсязі. Тому тут немає місця компромісу між сторонами трудових правовідносин при встановленні прав і обов'язків. Зміст зазначених трудових правовідносин визначається заздалегідь у нормативному порядку. А отже, саме з моменту призначення на посаду до певного органу поліції поліцейський наділяється визначеними в нормативному порядку правами та обов'язками за посадою, тобто по суті трудовою функцією.

Додатковим аргументом на користь того, що наказ про призначення на посаду слід розглядати як самостійну підставу виникнення трудових правовідносин з громадянами України, які бажають проходити державну, в тому числі правоохоронну службу, є норми Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. Так, відповідно до ст. 33 «Акт про призначення на посаду» Закону, в акті про призначення на посаду зазначаються: 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 державному службовцю для виконання своїх посадових обов'язків. 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 законодавства¹.

Слід відзначити, що практично такий же зміст має і трудовий договір. Проілюструємо це на нормі проекту Трудового кодексу України. Так, відповідно до ст. 33 «Зміст трудового договору» Проекту в трудовому договорі зазначаються прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця-фізичної особи), а також обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою. Обов'язковими умовами трудового договору є: 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця-юридичної особи структурного підрозділу); 2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; 3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; 6) охорона праці².

¹ Про державну службу : закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

² Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), поданий народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папієвим і прийнятий за основу Постановою Верховної Ради України від 05.11.2015 р. № 760-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

З огляду на зазначене вважаємо, що немає доцільності там, де є державна служба, застосовувати трудовий договір як підставу виникнення відповідних трудових відносин, адже наказ про призначення, як показано вище, вже містить всі необхідні умови праці конкретного працівника. Всі інші умови праці та відпочинку закріплено на законодавчому рівні.

Необхідно вказати, що Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII важливу роль у справі призначення на посади поліцейських відвів наказам. Так, про них вже йдеться у перших статтях розділу VI «Добір на посаду поліцейського» Закону. Відповідно до ч. 1 ст. 48 «Порядок призначення на посади поліцейських» Закону призначення та звільнення з посад поліцейських здійснюється наказами посадових осіб, зазначених у статті 47 цього Закону¹.

Про значення наказів про призначення на посаду поліцейського свідчить і те, що національне законодавство встановлює загальне правило про безстроковість трудових правовідносин поліцейських. Так, відповідно до ст. 58 «Безстроковість призначення на посаду поліцейського» Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, призначення на посаду поліцейського здійснюється безстроково (до виходу на пенсію або у відставку), за умови успішного виконання службових обов'язків (ч. 1). Строкове призначення здійснюється в разі заміщення посади поліцейського на період відсутності особи, за якою відповідно до закону зберігається посада поліцейського, та посад, призначенню на які передують укладення контракту (ч. 2).

І найголовніше, виходячи з норм ч. 2 ст. 56 та ч. 5 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, наказ про призначення на посаду поліцейського слід вважати основним правостановлюючим юридичним фактом, оскільки саме з його виданням пов'язується виникнення трудових правовідносин з поліцейськими. Так, відповідно до ч. 2 ст. 56

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

Закону, службові відносини особи, яка вступає на службу в поліції, розпочинаються з дня видання наказу про призначення на посаду поліцейського. Частина 5 ст. 63 Закону передбачає, що контракт є підставою для видання наказу про прийняття особи на службу в поліції та/або призначення її на відповідну посаду¹.

Отже, наказ про призначення на посаду поліцейського в одних випадках виконує роль одиничного юридичного факту, виключно з яким пов'язується виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, в інших випадках він є елементом юридичного фактичного складу поряд з рішенням поліцейської комісії за результатами конкурсу та/або контрактом. Однак у будь-якому разі наказ про призначення на посаду поліцейського закінчує ланцюг юридичних фактів. Такий наказ слід вважати основним правостановлюючим юридичним фактом, оскільки саме з його виданням пов'язується виникнення трудових правовідносин з поліцейськими.

Незважаючи на особливе значення наказу в справі призначення на посаду поліцейських, що було проілюстровано вище, національний законодавець не дав чіткого уявлення про його зміст.

Даний недолік ми пропонуємо виправити шляхом закріплення в Законі України «Про Національну поліцію» окремої статті з назвою «Наказ про призначення на посаду поліцейського» та наступним змістом: «1. У наказі про призначення на посаду обов'язково зазначаються: 1) прізвище, ім'я, по батькові громадянина України, який призначається на посаду поліцейського; 2) найменування посади із зазначенням структурного підрозділу Національної поліції України, яку займатиме поліцейський; 3) дата початку виконання посадових обов'язків, а у разі строкового призначення також тривалість цього строку та підстави для строкового призначення відповідно до цього Закону;

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

4) умови оплати праці. 2. Копія наказу про призначення на посаду видається поліцейському, ще одна копія зберігається в його особовій справі».

Висновки до розділу 4

1. Підставами виникнення трудових правовідносин з поліцейськими є передбачені нормами національного законодавства юридичні факти, що обумовлюють виникнення вказаних правовідносин. Такими юридичними фактами є рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу, контракт про проходження служби в поліції, наказ про призначення на посади поліцейських та рішення суду.

2. Рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу та контракт про проходження служби в поліції не завжди є обов'язковими юридичними фактами, необхідними для виникнення трудових правовідносин з поліцейськими. Однак у будь-якому разі, про що свідчить національне законодавство, зазначені юридичні факти застосовуються разом з наказом про призначення на посаду поліцейського. Саме наказ про призначення на посаду поліцейського закінчує ланцюг юридичних фактів. Отже, для виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, якщо мова йде про юридичний фактичний склад, є важливим послідовність здійснення юридичних фактів.

3. Є необхідним доповнити Закон України «Про Національну поліцію» статтею з назвою «Підстави призначення на посади поліцейських» і наступним змістом: «1. Підставою призначення на посаду поліцейського є наказ. 2. У випадках, передбачених цим Законом, наказ про призначення на посаду поліцейського видається на підставі: 1) контракту; 2) рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу; 3) рішення суду».

4. Під конкурсом на посаду поліцейського слід розуміти змагання, яке проводиться поліцейською комісією відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» та інших нормативно-правових актів з метою визначення найкращого громадянина України, здатного професійно виконувати повноваження

поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою, серед громадян, які беруть у ньому участь.

5. Є необхідним обов'язково встановити конкурсний порядок відбору при призначенні на всі посади поліцейських.

6. Існує доцільність передбачити в Типовому порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженому наказом Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 р. № 1631, здійснення до конкурсної процедури перевірки всіх документів кандидата на службу в поліції на предмет відповідності вимогам Закону України «Про Національну поліцію» та всіх перевірочних заходів, передбачених цим Законом. З огляду на це скасувати розділ XI «Підстави для відмови в призначенні переможця конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади» Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади.

7. Під рішенням поліцейської комісії за результатами конкурсу слід розуміти акт колегіального органу, який підсумовує результати конкурсу на посаду поліцейського та зобов'язує керівника органу поліції, у якому він проводився, призначити на вакантну посаду поліцейського переможця конкурсу.

8. Специфіка функціонування Національної поліції України накладає певні особливості на зміст контракту. Так, більшість умов праці поліцейських закріплено в законодавчому порядку. З огляду на це сторони обмежені в договірному регулюванні трудових відносин. Договірний характер відповідних відносин проявляється, здебільшого, у згоді громадянина України працювати на встановлених державою умовах. Разом з тим можливість договірного регулювання окремих аспектів трудових відносин поліцейських передбачена національним законодавством. Наприклад, ч. 2 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» надає сторонам можливість у певних випадках самим визначити термін контракту.

9. Під контрактом про проходження служби в поліції слід розуміти письмову строкову угоду між громадянином України та

державою, від імені якої виступає орган поліції, за якою громадянин зобов'язується виконувати покладені на нього службові обов'язки, дотримуватися Присяги, внутрішнього трудового розпорядку і вимог нормативно-правових актів, а держава зобов'язується здійснювати своєчасну та в повному обсязі виплату грошового забезпечення, а також забезпечувати всі умови служби та соціального захисту, передбачені чинним законодавством та угодою сторін.

10. Наказ про призначення на посаду поліцейського в одних випадках виконує роль одиничного юридичного факту, виключно з яким пов'язується виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, в інших випадках він є елементом юридичного фактичного складу поряд з рішенням поліцейської комісії за результатами конкурсу та/або контрактом. Такий наказ слід вважати основним правостановлюючим юридичним фактом, оскільки саме з його виданням пов'язується виникнення трудових правовідносин з поліцейськими.

11. Існує доцільність у доповненні Закону України «Про Національну поліцію» статтею з назвою: «Наказ про призначення на посаду поліцейського» та наступним змістом: «1. У наказі про призначення на посаду обов'язково зазначаються: 1) прізвище, ім'я, по батькові громадянина України, який призначається на посаду поліцейського; 2) найменування посади із зазначенням структурного підрозділу Національної поліції України, яку займатиме поліцейський; 3) дата початку виконання посадових обов'язків, а у разі строкового призначення також тривалість цього строку та підстави для строкового призначення відповідно до цього Закону; 4) умови оплати праці. 2. Копія наказу про призначення на посаду видається поліцейському, ще одна копія зберігається в його особовій справі».

ВИСНОВКИ

1. Служба в Національній поліції України є різновидом трудової діяльності. Поліцейські виконують роботу (посадові обов'язки) приблизно так само за соціально-правовою природою, як і будь-які інші працівники в суспільному виробництві. Різниця полягає в тому, що поліцейські зайняті специфічною за цілями, завданнями та функціями працею, що пов'язано з реалізацією, переважно, правоохоронної функції держави.

2. Відмінності в правовому регулюванні трудових відносин з поліцейськими слід відносити до об'єктивної диференціації правового регулювання трудових відносин. Так, служба в Національній поліції України характеризується підвищеним ризиком для життя та здоров'я поліцейського, її проходженням у несприятливих погодних умовах, у нічний час, вихідні та святкові дні, а також обмеженою можливістю застосування договірного регулювання. З огляду на такий характер і умови служби в Національній поліції України до поліцейських ставляться спеціальні вимоги щодо їх трудової правосуб'єктності (наявність громадянства України, певного рівня освіти, здоров'я та фізичної підготовки, відсутність судимості тощо), встановлюються відмінності в правовому регулюванні часу відпочинку, дисциплінарної відповідальності, звільнення зі служби тощо.

3. Є недоцільним використання такої термінологічної конструкції, як «службово-трудова правовідносина». Так, служба, від якої походить термін «службові», є різновидом праці (російською мовою – труда), від якої походить термін «трудова». А тому вказівка і на службу, і на труд у термінологічній конструкції уявляється недоречною і такою, що заплутує юридичну науку та

практику. Тим більше, що науковці при визначенні терміна «службово-трудова правовідносина» застосовують ті ж самі ознаки, які характерні і для трудових правовідносин.

4. Відносини, які виникають у процесі проходження державної служби, в тому числі служби в Національній поліції України між державним службовцем і державним органом, у якому він працює, щодо робочого часу, часу відпочинку, трудової дисципліни, оплати та охорони праці, є за своєю природою трудовими та повинні однозначно називатися «трудова правовідносина». Стосовно пропозиції певних науковців виділяти поряд дві категорії правовідносин при характеристиці державної служби – «державно-службові правовідносини» та «трудова правовідносина» є певні питання. Дійсно, правовідносина, в якій вступає державний службовець з фізичними та юридичними особами, реалізуючи державновладні повноваження як представника держави, регулюються адміністративним правом і їх можна називати або «державно-службові правовідносини», або «службово-управлінські правовідносини», або «державно-управлінські правовідносини». Разом з тим слід звернути увагу на те, що змістом зазначених правовідносин є виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків, що охоплюється категорією «трудова функція». А трудова функція є базовою категорією трудових правовідносин.

5. Під трудовими правовідносинами з поліцейськими слід розуміти вольовий двосторонній зв'язок їх суб'єктів через їх взаємні суб'єктивні права і обов'язки у сфері проходження служби.

6. Особливостями трудових правовідносин з поліцейськими є більша міра участі держави в їх регулюванні, ніж у регулюванні трудових відносин інших категорій працюючих; наявність обмежень і заборон, пов'язаних із проходженням служби у поліції; існування додаткових гарантій здійснення посадових обов'язків поліцейськими; вкрай обмежена можливість індивідуального договірного регулювання трудових відносин; наказ про

призначення на посаду як основна підстава виникнення цих трудових правовідносин.

7. Під посадою в поліції слід розуміти визначений структурою і штатним розписом первинний елемент центрального органу управління поліцією або територіального органу поліції, на який покладено відповідне коло повноважень, що визначають його місце в системі поліції.

8. Існує доцільність ч. 1 ст. 17 Закону України «Про Національну поліцію» викласти наступним чином: «Поліцейський є громадянин України, який проходить службу на посадах у поліції і якому присвоєно спеціальне звання поліції».

9. Є необхідним викласти норму ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» наступним чином: «На службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання та інших ознак, не пов'язаних з характером служби, які мають повну загальну середню освіту, володіють українською мовою, здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на них обов'язки. Громадяни України, які призначаються на посади молодшого складу поліції, повинні мати вік від 18 до 35 років, а громадяни України, які призначаються на посади середнього і вищого складу поліції, – від 21 до 40 років. Для призначення на посади середнього та вищого складу поліції обов'язковою є наявність повної вищої освіти за спеціальністю правознавство/правоохоронна діяльність».

10. Обґрунтовується доцільність забезпечення обов'язковості процедури тестування на поліграфі при прийнятті на службу в поліцію. Для цього є необхідним викласти:

– ч. 2 ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію» наступним чином: «Громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліцію, проходять тестування на поліграфі, порядок проведення якого визначається законом»;

– п. 1 ч. 1 ст. 54 Закону України «Про Національну поліцію» в наступній редакції: «письмову заяву про участь у конкурсі, у якій також зазначається про надання особою згоди на тестування на поліграфі та згоди на проведення спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» і на обробку персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних»;

– п. 6 ч. 2 ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію» наступним чином: «особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки чи тестування на поліграфі під час прийняття на службу в поліції або не пройшла перевірку чи тестування, а також особа, яка відмовляється від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск».

11. З огляду на закордонний досвід та те, що Україна є державою, в якій проживають представники різних рас та національностей, існує необхідність забезпечення для них реальної рівності при прийнятті на службу до органів Національної поліції України. Доводиться, що розуміти мотиви вчинків зазначених верств населення, вести серед них профілактичну роботу, розкривати злочини з їх участю більш ефективно будуть саме представники цих рас та національностей.

12. Обґрунтовується корисність для України досвіду закордонних країн щодо встановлення такої вимоги до кандидатів на службу в поліцію, як наявність водійського посвідчення. Звертається увага на те, що для України потрібно встановити як вимогу ще й наявність практичного навичку водіння автотранспорту.

13. Є необхідним доповнити Закон України «Про Національну поліцію» статтею з назвою «Підстави призначення на посади поліцейських» і наступним змістом: «1. Підставою призначення на посаду поліцейського є наказ. 2. У випадках, передбачених цим Законом, наказ про призначення на посаду поліцейського видається на підставі: 1) контракту; 2) рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу; 3) рішення суду».

14. Рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу та контракт про проходження служби в поліції не завжди є обов'язковими юридичними фактами, необхідними для виникнення трудових правовідносин з поліцейськими. Однак у будь-якому разі, про що свідчить національне законодавство, зазначені юридичні факти застосовуються разом з наказом про призначення на посаду поліцейського. Саме наказ про призначення на посаду поліцейського закінчує ланцюг юридичних фактів. Отже, для виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, якщо мова йде про юридичний фактичний склад, є важливим послідовність здійснення юридичних фактів.

15. Під конкурсом на посаду поліцейського слід розуміти змагання, яке проводиться поліцейською комісією відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» та інших нормативно-правових актів з метою визначення найкращого громадянина України, здатного професійно виконувати повноваження поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою, серед громадян, які беруть у ньому участь.

16. Є необхідним обов'язково встановити конкурсний порядок відбору при призначенні на всі посади поліцейських.

17. Існує доцільність передбачити в Типовому порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженому наказом Міністерства внутрішніх справ України № 1631 від 25.12.2015 р., здійснення до конкурсної процедури перевірки всіх документів кандидата на службу в поліції на предмет відповідності вимогам Закону України «Про Національну поліцію» та всіх перевірочних заходів, передбачених цим Законом. З огляду на це скасувати розділ XI «Підстави для відмови в призначенні переможця конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади» Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади.

18. Під рішенням поліцейської комісії за результатами конкурсу слід розуміти акт колегіального органу, який підсумовує

результати конкурсу на посаду поліцейського та зобов'язує керівника органу поліції, в якому він проводився, призначити на вакантну посаду поліцейського переможця конкурсу.

19. Під контрактом про проходження служби в поліції слід розуміти письмову строкову угоду між громадянином України та державою, від імені якої виступає орган поліції, за якою громадянин зобов'язується виконувати покладені на нього службові обов'язки, дотримуватися Присяги, внутрішнього трудового розпорядку і вимог нормативно-правових актів, а держава зобов'язується здійснювати своєчасну та в повному обсязі виплату грошового забезпечення, а також забезпечувати всі умови служби та соціального захисту, передбачені чинним законодавством та угодою сторін.

20. Наказ про призначення на посаду поліцейського в одних випадках виконує роль одиничного юридичного факту, виключно з яким пов'язується виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, в інших випадках він є елементом юридичного фактичного складу поряд з рішенням поліцейської комісії за результатами конкурсу та/або контрактом. Такий наказ слід вважати основним правостановлюючим юридичним фактом, оскільки саме з його виданням пов'язується виникнення трудових правовідносин з поліцейськими.

21. Існує доцільність у доповненні Закону України «Про Національну поліцію» статтею з назвою: «Наказ про призначення на посаду поліцейського» та наступним змістом: «1. У наказі про призначення на посаду обов'язково зазначаються: 1) прізвище, ім'я, по батькові громадянина України, який призначається на посаду поліцейського; 2) найменування посади із зазначенням структурного підрозділу Національної поліції України, яку займатиме поліцейський; 3) дата початку виконання посадових обов'язків, а у разі строкового призначення також тривалість цього строку та підстави для строкового призначення відповідно до цього Закону; 4) умови оплати праці. 2. Копія наказу про призначення на посаду видається поліцейському, ще одна копія зберігається в його особовій справі».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. A Guide to Police Training for Entrance to the Service. – Kent County Constabulary, 1995. – P. 8.
2. Bopp W., Whisenanti P. Police Personnel Administration. USA. – Boston, 1980. – P. 61-62.
3. Laband, Paul: Das Staatsrecht des Deutschen Reiches: Bd. 1. Tübingen, 1876 – 313 p.
4. Le probleme du recrutement feminine dans la police // Revue de la Police National. 1975. № 98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.cesdip.fr/IMG/pdf/Pruvost_Photos_de_femmes_policiers_dans_la_presse.pdf.
5. Physical Fitness Assessment for Recruits. UK. – Kent, 1995. – P. 3-4.
6. Police Force, police service. Care and control in Britain / Edited by M. Stephens and S. Becker. – London, 1994.
7. Policing Futures. The police, law-enforcement and the Twenty-First Century / Edited by P.Francis, P.Davies and V.Jupp. – London, 1997.
8. Pruvost G. Le cas de la feminisation de la Police nationale // Dossier. 2008. – № 153. – P. 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www2.cndp.fr/archivage/valid/135694/135694-17335-22484.pdf>.
9. Roberg R. R., Kuykendall J. Police Organization and Management: behavior, theory, and processes. – Belmont : Wadsworth, 1990. – P. 315.
10. U.S. Commission on Civil Rights, For All the People... By All the People: A Report on Equal Opportunity in State and Local Government Employment. – Washington, D.C. : Government Printing Office, 1969. – P. 108-111.

11. Аврутин Ю. Е. Правопорядок: организационно-правовое обеспечение в Российской Федерации. Теоретическое административно-правовое исследование : монографія / Ю. Е. Аврутин, В. Я. Кикоть, И. И. Сыдорук. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. – 456 с.
12. Административное право : учебник / под ред. А. Е. Лунёва. – М. : Юрид. лит., 1970. – 597 с.
13. Александров Н. Г. Советское трудовое право / Н. Г. Александров. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1959. – 407 с.
14. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с.
15. Алексеев С. С. Общая теория права : в 2 т. Т. II. / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1982. – 360 с.
16. Алексеев С. С. Проблемы теории права : курс лекцій : в 2 т. Т. 1. / С. С. Алексеев. – Свердловск, 1972. – 396 с.
17. Алексеев С. С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1989. – 286 с.
18. Андреева И. А. Феминизация полиции Франции : исторический аспект / И. А. Андреева // История государства и права. – 2012. – № 24. – С. 2-5.
19. Андропова В. А. Юридичні факти у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. А. Андропова. – Одеса, 2014. – 20 с.
20. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. В. Андрушко. – К., 2002. – 195 с.
21. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. В. Андрушко. – К., 2002. – 18 с.
22. Антология мировой правовой мысли : в 5 т. Т. 3: Европа. Америка XVII – XX вв. / отв. ред. Л. Р. Сюкияйнен . – М. : Мысль, 1999 . – 830 с.

23. Афанасьев А. В. Правовое регулирование служебно-трудовых отношений с участием сотрудников органов внутренних дел : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А. В. Афанасьев. – СПб., 2004. – 234 с.
24. Барихин А. Б. Большой юридический энциклопедический словарь / А. Б. Барихин. – М. : Книж. мир, 2004. – 720 с.
25. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 45–50.
26. Бахрах Д. Н. Административное право : учебник / Д. Н. Бахрах. – М. : ВЕК, 1999. – 353 с.
27. Бегичев Б. К. Особенности правового положения служащих как субъектов трудового права / Б. К. Бегичев // Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. – Серия юридических наук. – 1965. – Вып. 4. – С. 155–227.
28. Бедрій Р. Б. Громадянство України : конституційно-правові основи : дис. канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «Конституційне право» / Р. Б. Бедрій. – К., 2005. – 187 с.
29. Березовський Я. Професійна етика публічної служби та запобігання конфлікту інтересів : навч. посіб. / Я. Березовський / Головне управління державної служби України, Порогова програма корпорації «Виклики тисячоліття» (МСС) щодо зниження рівня корупції – К. : Школа вищого корпусу державної служби, 2010. – 67 с.
30. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Ю. П. Битяк. – Х., 2006. – 419 с.
31. Бобров А. М. Порядок отбора граждан на службу в полицию Франции / А. М. Бобров // Роль та місце ОВС у розбудові демократичної правової держави : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (21 квіт. 2011 р.). – С. 17.
32. Бойцова В. В. Политическая нейтральность государственных служащих в Англии / В. В. Бойцова, Л. В. Бойцова // Государство и право. – 1992. – № 9. – С. 117–124.

33. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 2-ге вид., стер. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2004. – 725 с.
34. Боханова І. А. Строковий трудовий договір за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І. А. Боханова. – К., 2014. – 20 с.
35. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Я. Бурак. – К., 1999. – 18 с.
36. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.
37. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. – Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с.
38. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть) : учеб. пособие / В. С. Венедиктов. – Симферополь : ДОЛЯ, 2004. – 164 с.
39. Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства / М. А. Веремчук // Вестник Ленинградского университета. – 1979. – № 23.– С. 104 -111.
40. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом і суміщенням професій (посад) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. В. Веренич. – Х., 2003. – 19 с.
41. Волегов Ю. Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства / Ю. Б. Волегов // Советское государство и право. – 1982. – № 1. – С. 50-54.
42. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 311 с.
43. Государственная служба : учебник / под ред. Б. М. Лазарева. – М. : Наука, 1993. – 348 с.
44. Гоц В. Я. Правове регулювання праці співробітників міліції / В. Я. Гоц, О. В. Лавріненко // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1996. – Вип. 1. – С. 120-123.

45. Губанов А. В. Полиция зарубежных стран : организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности / А. В. Губанов / ред. В. Н. Ильин. – М. : МАЭП, 1999. – 288 с.

46. Гусаров С. М. До проблеми виконання норм національного законодавства щодо застосування праці тимчасово виконуючих обов'язки / С. М. Гусаров // Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовт. 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – С. 21–26.

47. Давыдова Е. Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве / Е. Н. Давыдова // Вестник Ленинградского университета. – 1978. – № 23. – С. 78–84.

48. Давыдова Е. Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве / Е. Н. Давыдова // Вестник Ленинградского университета. – 1978. – № 23. – С. 78–84.

49. Джурканин Т., Негодченко А., Сергевнин В. Кадровое обеспечение полиции США : монография / под ред. проф. А. В. Негодченко. – Х. : Изд-во Нац. ун-та внутр. дел ; Д. : Лира ЛДТ, 2003. – 360 с.

50. Діяльність // Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D1%96%D1%8F%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C>.

51. Догадов В. М. Очерки трудового права / В. М. Догадов. – Л. : Прибой, 1927. – 163 с.

52. Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. М. Дуюнова. – К., 2004. – 194 с.

53. Забастовка полицейских в Бразилии закончилась всплеском преступности [Электронний ресурс]. – Режим доступа : <https://rg.ru/2014/05/16/zabastovka-site-anons.html>.

54. Забастовка полицейских помешала старту чемпионата Голландии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.vesti.ru/doc.html?id==2649116>.

55. Загальна декларація прав людини : від 10.12.1948 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

56. Закон України «Про Національну поліцію» : наук.-практ. комент. / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, доц. В. В. Сокурєнка ; [О. І. Безпалова, К. Ю. Мельник, О. О. Юхно та ін. ; передм. В. В. Сокурєнка]. – Х., 2016. – 408 с.

57. Зеленський В. М. Прийняття на роботу за конкурсом : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. М. Зеленський. – К., 2016. – 18 с.

58. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.

59. Иванова З. Д. Основания возникновения правоотношений по советскому праву / З. Д. Иванова. – М., 1951. – 316 с.

60. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. І. Іншин. – Одеса, 2005. – 44 с.

61. Каминская П. Д. Советское трудовое право / П. Д. Каминская. – 2-е изд. – Х. : Юрид. изд-во Наркомюста УССР. – 1927. – 472 с.

62. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1958. – 174 с.

63. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.

64. Клемпарський М. М. Щодо сутності та особливостей службово-трудоових відносин / М. М. Клемпарський // Публічне право. – 2013. – № 1. – С. 233–237.

65. Ключко А. М. До проблеми вдосконалення кадрового забезпечення Національної поліції України / А. М. Ключко //

Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовт. 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – С. 86–88.

66. Кодекс законів про працю України : Верховна Рада УРСР; Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

67. Козак З. Я. Поняття «роботодавець» за трудовим правом / З. Я. Козак // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 7. – С. 44–50.

68. Козлов Ю. М. Предмет советского административного права / Ю. М. Козлов. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1967. – 160 с.

69. Козюк М. Н. Принципы, пределы, основания ограничения прав и свобод человека по российскому законодательству и международному праву / М. Н. Козюк // Государство и право. – 1998. – № 8. – С. 52–53.

70. Колеватова В. С. Особенности правового регулирования труда выборных работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право, право социального обеспечения» / В. С. Колеватова. – Свердловск, 1974. – 18 с.

71. Коляда Т. А. Дифференція правового регулювання праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. А. Коляда. – Х., 2004. – 18 с.

72. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – М. : Городец, 2007. – 736 с.

73. Конвенція про надомну працю : конвенція Міжнародної організації праці від 20.06.1996 № 177 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_327.

74. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття : конвенція Міжнародної організації праці від 21.06.1988 № 168 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_182.

75. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

76. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : автореф дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Л. Костюк. – К., 2012. – 36 с.

77. Кручинин А. В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А. В. Кручинин. – М., 2003. – 171 с.

78. Курс российского трудового права : в 3-х т. Т. I. Общая часть / под ред. Хохлова Е. Б. – СПб, 1996. – 573 с.

79. Левиант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права / Ф. М. Левиант // Вестник Ленинградского университета. – 1958. – № 23. – С. 91–104.

80. Маврин С. П. Рынок труда и трудовое право : проблемы юридической терминологии / С. П. Маврин // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1999. – № 3. – С. 121–153.

81. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве : теоретико-информационный аспект / А. В. Малько. – Саратов : СГУ, 1994. – 184 с.

82. Манохин В. М. Нужны основы законодательства о службе Российской Федерации / В. М. Манохин // Государство и право. – 1997. – № 9. – С. 5–11.

83. Манохин В. М. Советская государственная служба / В. М. Манохин. – М. : Юрид. лит., 1966. – 195 с.

84. Матюхіна Н. П. Поліція Великобританії: сучасні тенденції розвитку та управління : монографія / за заг. ред. проф. О. М. Бандурки. – Х. : Консум, 2001. – 131 с.

85. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Х. : Діса плюс, 2014. – 480 с.

86. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія / К. Ю. Мельник. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2009. – 360 с.

87. Миронов В. И. Трудовое право России : учебник / В. И. Миронов. – М. : Журнал «Управление персоналом», 2005. – 1152 с.

88. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права : від 16.12.1966 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

89. Мюллерсон Р. А. Права человека: идеи, нормы, реальность / Р. А. Мюллерсон. – М. : Юрид. лит., 1991. – 160 с.

90. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : АСК, 2002. – 1024 с.

91. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. М. Неумивайченко. – Х., 2002. – 15 с.

92. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. М. Неумивайченко. – Х., 2002. – 220 с.

93. Никитинский В. И. Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующих условия труда работников различных отраслей народного хозяйства / В. И. Никитинский // Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС. – М. : АН СССР, 1960. – С. 194–203.

94. О полиции : закон РФ от 07.02.2011 № 3-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/zakon-rf-o-policii>.

95. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : закон РФ от 30.11.2011 № 342-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.consultant.ru//document/cons_doc_LAW_122329/.

96. Овсянко Д. М. Административное право : учеб. пособие / Д. М. Овсянко. – М. : Юристъ, 1995. – 303 с.

97. Оленченко Т. Л. Особливості відповідальності посадо-

вих осіб системи МВС України (адміністративно-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Т. Л. Оленченко. – К., 2006. – 215 с.

98. Отбор и призыв на службу в ряды полиции Израиля [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.police.gov.il/RusArticlePage.aspx?aid=41>.

99. Пархоменко-Куцевіл О. Підходи до розуміння процесу трансформації державної служби / О. Пархоменко-Куцевіл // Вісник Національної академії державного управління. – 2008. – № 3. – С. 59–67.

100. Пахомов І. М. Адміністративно-правові питання державної служби в СРСР / І. М. Пахомов. – К. : Вид-во Київ. ун-ту, 1971. – 128 с.

101. Пашерстник А. Е. К вопросу о советской государственной службе А. Е. Пашерстник // Вопросы советского административного права. – М.-Л., 1949. – С. 112–125.

102. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Пашерстник. – М. : АН СССР, 1955. – 232 с.

103. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) / А. С. Пашков. – Л. : Ленингр. ун-т, 1966. – 188 с.

104. Петришин А. В. Государственная служба. Историко-теоретические предпосылки, сравнительно-правовой и логико-понятийный анализ : монография / А. В. Петришин. – Х. : Факт, 1998. – 168 с.

105. Петрова А. С. Можливість використання поліграфа щодо кандидатів на посаду судді / А. С. Петрова. – С. 142–145. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/10738/1/Petrova_142-145.pdf.

106. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Л. : Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 1999. – 214 с.

107. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, 2003. – 146 с.

108. Покровская М. А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве / М. А. Покровская // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1967. – № 6. – С. 50–57.

109. Полицейские аэропорта Брюсселя объявили забастовку [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gordonua.com/news/worldnews/policeyskie-aeroporta-bryusselya-obyavili-zabastovku-126476.html>.

110. Полиция Гессена приглашает на работу мигрантов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.mknews.de/articles/2015/03/03/policiya-gessena-priglasheet-na-rabotu-migrantov.html>.

111. Поліграф // Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%96%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84>.

112. Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України : Указ Президента України від 27.12.2007 № 1262/2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1053/2001>.

113. Порошенко заявил, что в новой полиции с коррупцией покончено [Электронный ресурс]. – Режим доступу : <http://pl.com.ua/poroshenko-zayavil-chto-v-novoj-politsii-s-korrupsiej-pokoncheno/>.

114. Порошенко П. О. В Україні нова армія, нова поліція, нова прокуратура [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.volynpost.com/news/56628-v-ukraini-nova-armiia-nova-policiia-nova-prokuratura-poroshenko>.

115. Порядок проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком : постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 № 171 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/171-2015-%D0%BF>.

116. Посада // Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
<https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D0%B0%D0%B4%D0%B0>.

117. Правові норми застосування поліграфа в різних країнах [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
http://www.polygraph-spravedlyvist.org.ua/?page_id=235.

118. Президент підписав Указ о прийнятті в громадянство України Георгіє Григалашвілі [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
<http://www.president.gov.ua/ru/news/prezident-pidpisav-ukaz-pro-prijnyattya-do-gromadyanstva-ukr-36292>.

119. Президент України П. Порошенко : «Люди, имеющие доступ к материальным ценностям и гостайне, пройдут проверку на детекторе лжи» [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
<http://expert-nazarov.com/all-news/576-poroshenko-lyudi-imeyushchie-dostup-k-materialnym-tsennostyam-i-gostajne-projduť-proverku-na-detektore-lzhi>.

120. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.

121. Про відпустки : закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.

122. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки : закон УРСР від 20.03.1991 № 871-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/871-12>.

123. Про громадянство України : закон України від 18.01.2001 № 2235-ІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2235-14>.

124. Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 06.04.2016 № 260 [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0669-16>.

125. Про державну службу : закон України від 10.12.2015 № 889-VІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

126. Про державну службу : закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.

127. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : закон України від 22.02.2006 № 3460-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws//show/3460-15>.

128. Про загальну середню освіту : закон України від 13.05.1999 № 651-ХІV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/651-14>.

129. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.

130. Про затвердження номенклатури посад щодо призначення, переміщення, звільнення осіб рядового і начальницького складу та працівників органів внутрішніх справ : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 30.06.2011 № 378 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MVS214.html.

131. Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 09.02.2016 № 90 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0306-16>.

132. Про затвердження Положення про діяльність військово-лікарської комісії та Порядку проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 06.02.2001 № 85 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0164-01>.

133. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постанова Кабінету Міністрів Української РСР від 29.07.1991 р. № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF>.

134. Про затвердження Порядку присвоєння спеціальних

звань поліції та позбавлення спеціальних звань : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 12.03.2016 р. № 177 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0498-16>.

135. Про затвердження Порядку складання Присяги працівниками Національної поліції : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 09.11.2015 р. № 1453 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1487-15>.

136. Про колективні договори і угоди : закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

137. Про міліцію : закон УРСР від 20.12.1990 № 565-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show//565-12>.

138. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

139. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

140. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws//show/5026-17>.

141. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

142. Про очищення влади : закон України від 16.09.2014 № 1682-VІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1682-18>.

143. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show//137/98-%D0%B2%D1%80>.

144. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

145. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

146. Про соціальний діалог в Україні : закон України від 23.12.2010 № 2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

147. Про центральні органи виконавчої влади : закон України від 17.03.2011 № 3166-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3166-17>.

148. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), поданий народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папієвим і прийнятий за основу Постановою Верховної Ради України від 05.11.2015 р. № 760-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

149. Прокопенко В. І. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкт трудового права / В. І. Прокопенко // Право України. – 1994. – № 10. – С. 24.

150. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

151. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с.

152. Прудивус О. В. Деякі проблеми дотримання трудових прав при проведенні процедури очищення влади / О. В. Прудивус // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листоп. 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – С. 342–345.

153. Сафонов В. А. Коллективные трудовые споры (проблемы теории и практики) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / В. А. Сафонов. – СПб., 2000. – 226 с.

154. Середа О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. Г. Середа. – Х., 2004. – 210 с.
155. Симорот З. К. Единство советского законодательства о труде / З. К. Симорот. – К. : Наук. думка. – 1988. – 277 с.
156. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С. О. Сільченко. – Х., 2001. – 20 с.
157. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2001. – 656 с.
158. Скапровська І. М. Виникнення трудових відносин із суддями / І. М. Скапровська // Держава і право. – 2006. – № 34. – С. 276–281.
159. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Г. С. Скачкова. – М., 2003. – 432 с.
160. Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения) / В. Н. Скобелкин. – М. : Юрид. лит., 1982. – 168 с.
161. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : БЕК, 1998. – 600 с.
162. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970–1980) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sum.in.ua/s/profesijnj>.
163. Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства / И. О. Снигирева // Советское государство и право. – 1964. – № 11. – С. 83–91.
164. Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1988. – 608 с.
165. Советское трудовое право : ученик. – 2-е изд. / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. – М. : Юрид. лит., 1985. – 552 с.
166. Соловйова Л. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти / Л. Соловйова // Право України. – 2002. – № 3. – С. 79–82.
167. Старилов Ю. Н. Курс общего административного права : в 3-х т. Т.1 / Ю. Н. Старилов. – М. : Изд-во НОРМА (Издат. группа НОРМА–ИНФРА М), 2002. – 728 с.

168. Старилев Ю. Н. Служебное право : учебник / Ю. Н. Старилев. – М. : БЕК, 1996. – 698 с.
169. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців / Венедиктов В. С., Іншин М. І. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 221 с.
170. Студеникин С. С. Советская государственная служба / С. С. Студеникин // Вопросы советского административного права. – М.-Л. – 1949. – С. 84–85.
171. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – М. : Моск. науч. изд-во, 1918. – 225 с.
172. Теория государства и права : курс лекцій. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 2001. – 776 с.
173. Термінологічний словник з управління персоналом органів внутрішніх справ України / уклад. Н. П. Матюхіна ; за заг. ред. О. М. Бандурки. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2000. – 120 с.
174. Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затверджений Наказом Міністерства внутрішніх справ України № 1631 від 25.12.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16>.
175. Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда / В. Н. Толкунова // Советское государство и право. – 1968. – № 11.– С. 45–52.
176. Толстой Ю. К. К теории правоотношения / Ю. К. Толстой. – Л. : Ленингр. ун-т. –1959. – 88 с.
177. Трудовое право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
178. Трудовое право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
179. Трудовое право : учебник / под ред. Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1966. – 544 с.
180. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. – М. : ПРОСПЕКТ, 1998. – 448 с.

181. Трудовое право : учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. / Н. А. Бриллиантова [и др.] ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 600 с.
182. Трудовое право России : учебник / Гусов К. Н., Толкунова В. Н. – М. : Проспект, 2003. – 496 с.
183. Фильштейн В. Л. Министерство внутренней безопасности и Национальная полиция Государства Израиль: организационно-правовые основы функционирования : монография / В. Л. Фильштейн. – Кировоград : КОД, 2008. – 188 с.
184. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении / Р. О. Халфина. – М. : Юрид. лит., 1974. – 348 с.
185. Холодова Е. В. Правовое регулирование труда государственных служащих : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Е. В. Холодова. – М., 1995. – 230 с.
186. Хохлов Е. Б. Об основаниях трудовых правоотношений / Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 1994. – № 4. – С. 33–43.
187. Хохлов Е. Б. Юридические химеры как проблема современной российской правовой науки / Е. Б. Хохлов // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 2004. – № 1. – С. 4–14.
188. Хропанюк В. Н. Теория государства и права : учеб. пособие для высш. учеб. заведений / В. Н. Хропанюк ; под ред. В. Г. Стрекозова. – М. : Дабахов, Ткачев, Димов, 1995. – 384 с.
189. Цивільний кодекс України : від 16.01.2003 № 435-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
190. Чарльз М. Т. Профессиональная подготовка сотрудников полиции (милиции) США и России : научное издание / М. Т. Чарльз ; под общ. ред. В. П. Сальникова. – СПб. : Алетейя, 2000. – 224 с.
191. Черданцев А. Ф. Теория государства и права : учебник / А. Ф. Черданцев. – М. : Юрайт, 2000. – 432 с.
192. Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05

«Трудовое право, право социального обеспечения» / Л. А. Чиканова. – М., 2005. – 312 с.

193. Шебанова А. И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи / А. И. Шебанова // Советское государство и право. – 1970. – № 5. – С. 121–125.

194. Штивельберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Ф. Б. Штивельберг. – М., 2005. – 200 с.

195. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. М. Ярошенко. – Х., 2007. – 42 с.

196. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. М. Ярошенко. – Х., 1999. – 18 с.

197. Яценко Т. П. До питання вдосконалення вимог до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ / Т. П. Яценко // Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 листоп. 2011 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2011. – С. 342–344.

198. Яценко Т. П. Правове регулювання служби працівників органів внутрішніх справ за контрактом : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. П. Яценко. – К., 2012. – 18 с.

Наукове видання

МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович
БОРТНИК Сергій Миколайович
ХУДЯКОВА Олена Валентинівна

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН
З ПОЛЦЕЙСЬКИМИ**

Монографія

Редагування Т. Д. Мельник
Комп'ютерне верстання О. Ф. Півень

Підп. до друку 23.02.2017. Формат 60x84/16. Друк цифровий.

Папір офсетний. Ум.друк. арк. 13,4. Обл.-вид. акр. 11,5. Тираж 300 прим. Зам.3\17

Видавець і виготовлювач –

ТОВ «В справі», м. Харків, 61002, вул. Жон Мироносиць, 10, оф. 6
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №4847 від 06.02.2015