

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЖЕРЕБЦОВ ДЕНИС ЄВГЕНІЙОВИЧ

УДК 349.2: 351.74(477)

**ДИСЕРТАЦІЯ
ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ**

081 «Право»
08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Д. Є. Жеребцов

Науковий керівник:
Мельник Костянтин Юрійович
доктор юридичних наук, професор

Харків – 2023

АНОТАЦІЯ

Жеребцов Д. Є. Особливості правового регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських в Україні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2023.

Дисертацію присвячено з'ясуванню особливостей правового регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських в Україні.

Відзначено, що ефективність публічного управління та трудового процесу залежить, передусім, від професійності відповідного персоналу та належного стимулювання його трудової діяльності. Одним із видів стимулювання трудової діяльності є застосування дисциплінарної відповідальності до порушників трудової дисципліни, тобто до тих працівників, хто не виконує або не належним чином виконує свої трудові обов'язки. Особливо це стосується працівників правоохоронних органів, зокрема поліцейських, тобто тих, хто має захищати права та свободи громадян, інтереси держави від протиправних посягань. Порушення службової дисципліни поліцейськими зумовлюють негативні наслідки для держави та громадян, а отже, потребується постійний контроль за їх службовою діяльністю з боку як керівництва органів Національної поліції України, так і громадянського суспільства та своєчасне реагування на відповідні порушення.

У дисертації досліджено загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність у трудовому праві; визначено місце спеціального законодавства у системі джерел трудового права; окреслено систему принципів дисциплінарної відповідальності поліцейських; визначено поняття «дисциплінарна відповідальність поліцейських», «принципи дисциплінарної відповідальності поліцейських», «службова дисципліна у

поліції», «дисциплінарний проступок поліцейських», «дисциплінарне стягнення поліцейських»; вивчено вплив трудової дисципліни на професійний розвиток працівників; досліджено склад дисциплінарного проступку поліцейських; проаналізовано види дисциплінарних стягнень поліцейських; вивчено місце відсторонення від роботи в порядку застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських.

Отримав подальший розвиток науковий підхід щодо поділу дисциплінарної відповідальності залежно від суб'єкта дисциплінарного проступку на загальну і спеціальну. Загальна дисциплінарна відповідальність, передбачена Кодексом законів про працю України і поширюється на всіх працівників, які перебувають у трудових правовідносинах, окрім працівників та службовців, для яких встановлена дисциплінарна відповідальність спеціальними законами. Спеціальна дисциплінарна відповідальність устанавлюється для окремих категорій працівників та службовців спеціальними законами, з огляду на специфіку та характер трудових функцій, які ними виконуються, та особливості роботодавця (державні службовці, прокурори, судді, поліцейські тощо).

Надано авторське визначення терміна «дисциплінарна відповідальність поліцейських», під яким слід розуміти застосування у чітко визначеному та обов'язковому до виконання порядку до поліцейського, який вчинив дисциплінарний проступок, дисциплінарних стягнень, передбачених Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», що тягне настання для нього негативних юридичних наслідків.

Ознаками дисциплінарної відповідальності поліцейських є такі: по-перше, дисциплінарна відповідальність поліцейських є різновидом спеціальної дисциплінарної відповідальності; по-друге, дисциплінарній відповідальності підлягає лише поліцейський; по-третє, дисциплінарні стягнення застосовуються керівниками різного рівня до відповідного нормативно визначеного кола поліцейських; по-четверте, метою

дисциплінарної відповідальності поліцейських є забезпечення дотримання поліцейськими службової дисципліни, запобігання вчиненню поліцейськими дисциплінарних проступків, виховання у поліцейських свідомого ставлення до служби, створення необхідних умов для ефективної діяльності поліцейських підрозділів; по-п'яте, підставою застосування дисциплінарної відповідальності поліцейських є дисциплінарний проступок; по-шосте, наявність чітко визначеного та обов'язкового до виконання порядку застосування дисциплінарної відповідальності, регламентованого Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»; по-сьоме, настання негативних наслідків, що проявляються у накладенні дисциплінарних стягнень, передбачених Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

Обґрунтовано, що принципи дисциплінарної відповідальності поліцейських можна поділити на загальні та спеціальні. До загальних належать принципи: 1) законності притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності; 2) справедливості дисциплінарної відповідальності поліцейських; 3) невідворотності дисциплінарної відповідальності поліцейських; 4) індивідуалізації дисциплінарної відповідальності поліцейських; 5) доцільності дисциплінарної відповідальності поліцейських; 6) презумпції невинуватості; 7) гарантування поліцейському права на захист під час проведення службового розслідування та застосування заходів дисциплінарної відповідальності; 8) широти дисциплінарної влади уповноваженої особи. Спеціальними принципами дисциплінарної відповідальності поліцейських є: 1) єдність та диференціація дисциплінарних стягнень поліцейських; 2) обов'язковість проведення службового розслідування перед накладенням дисциплінарного стягнення на поліцейського; 3) доступ громадськості до складу дисциплінарних комісій; 4) швидкість проведення службового розслідування, застосування та виконання дисциплінарного стягнення;

5) застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських уповноваженою особою; 6) визначеність строків дії кожного дисциплінарного стягнення.

Указується, що службова дисципліна у поліції – це дотримання поліцейським правил внутрішнього службового розпорядку та виконання службових обов'язків, передбачених законодавством, колективним договором, посадовою інструкцією, функціональними обов'язками та контрактом про проходження служби в поліції.

Надано авторське визначення терміна «дисциплінарний проступок поліцейських», під яким розуміється протиправна винна дія чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни.

Вивчаються ознаки дисциплінарного проступку поліцейського: 1) протиправність дії (бездіяльності) – порушення службової дисципліни; 2) наявність шкідливих наслідків для органу поліції (іміджевих, матеріальних, соціальних); 3) причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками, що настали; 4) вина поліцейського.

Пропонується доповнити ч. 1 ст. 18 «Основні обов'язки поліцейського» Закону України «Про Національну поліцію» пунктами 7 та 8 з наступним змістом: «7) дотримуватися обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських; 8) дотримуватися етичних норм та підтримувати авторитет поліції у державі».

Надано авторське визначення терміна «дисциплінарне стягнення поліцейських», під яким розуміється передбачений законом захід покарання поліцейського за здійснений ним дисциплінарний проступок з метою стимулювання його ефективної діяльності, виховання у нього свідомого ставлення до якісного виконання службових обов'язків та дотримання службової дисципліни.

Наголошується, що застосування дисциплінарної відповідальності не може здійснюватися у довільному порядку, оскільки це суперечить

принципам правової держави та знижує правовий захист працівника. Саме правова регламентація порядку застосування дисциплінарних стягнень не дозволить порушувати права працівників, сприятиме об'єктивному розгляду дисциплінарної справи та винесенню справедливого рішення про застосування того чи іншого дисциплінарного стягнення або незастосування дисциплінарної відповідальності. Тому наявність чітко визначеного та обов'язкового до виконання порядку застосування дисциплінарної відповідальності, регламентованого законодавством, є однією з основних ознак дисциплінарної відповідальності.

Стадіями порядку застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських є наступні: 1) призначення службового розслідування та утворення дисциплінарної комісії; 2) проведення службового розслідування; 3) прийняття дисциплінарною комісією висновку за результатами службового розслідування; 4) прийняття уповноваженим керівником рішення про застосування дисциплінарного стягнення; 5) виконання рішення про застосування дисциплінарного стягнення.

Надаються рекомендації з удосконалення національного законодавства. Зокрема, пропонується викласти норму ч. 3 ст. 21 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» у такій редакції: «Дисциплінарне стягнення не може бути застосовано під час відсутності поліцейського на службі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або під час перебування його у відпустці». Доводиться доцільність викласти ч. 1 ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» у наступній редакції: «Дисциплінарні стягнення застосовуються до поліцейського керівником, якому надано право приймати його на службу до поліції (призначати його на посаду), або керівником, вищим у порядку підлеглості щодо вказаного керівника», а також виключити частини 4, 5 та 9 зі ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

Ключові слова: юридична відповідальність, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний проступок, публічне управління, дисциплінарне стягнення, поліцейський, трудова дисципліна, спеціальне законодавство, умови праці, трудові відносини, працівник, роботодавець, трудові обов'язки, відсторонення від роботи, Національна поліція України.

SUMMARY

Zherebtsov D. E. Peculiarities of legal regulation of disciplinary responsibility of police officers in Ukraine. – Qualifying scientific work on manuscript rights.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 081 "Law". – Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, 2023.

The dissertation is devoted to clarifying the peculiarities of the legal regulation of disciplinary responsibility of police officers in Ukraine.

It was noted that the effectiveness of public administration and the labor process depends, first of all, on the professionalism of the relevant personnel and the proper stimulation of their labor activity. One of the types of stimulation of labor activity is the application of disciplinary liability to violators of labor discipline, i.e. to those employees who do not perform or do not properly perform their labor duties. This especially applies to law enforcement officers, in particular police officers, that is, those who must protect the rights and freedoms of citizens, the interests of the state from illegal encroachments. Violations of official discipline by police officers lead to negative consequences for the state and citizens, and therefore, constant monitoring of their official activities by both the leadership of the National Police of Ukraine and civil society and timely response to relevant violations is required.

The dissertation examines general and special disciplinary responsibility in labor law; the place of special legislation in the system of sources of labor law is defined; the system of principles of disciplinary responsibility of police officers is

outlined; the concepts of "disciplinary responsibility of police officers", "principles of disciplinary responsibility of police officers", "service discipline in the police", "disciplinary offense of police officers", "disciplinary action of police officers" are defined; the influence of labor discipline on the professional development of employees was studied; the structure of disciplinary misconduct of police officers was investigated; analyzed the types of disciplinary sanctions against police officers; the place of suspension from work in the order of applying disciplinary sanctions to police officers was studied.

The scientific approach to the division of disciplinary responsibility depending on the subject of the disciplinary offense into general and special has received further development. The general disciplinary liability provided for by the Labor Code of Ukraine applies to all employees who are in an employment relationship, except for employees and employees for whom disciplinary liability is established by special laws. Special disciplinary responsibility is established for certain categories of employees by special laws, taking into account the specifics and nature of the labor functions performed by them and the specifics of the employer (civil servants, prosecutors, judges, police officers, etc.).

The author's definition of the term "policemen's disciplinary responsibility" is provided, which should be understood as the application of disciplinary sanctions provided for by the Law of Ukraine "On the Disciplinary Statute of the National Police of Ukraine" to a police officer who has committed a disciplinary offense in a clearly defined and mandatory order, which entails negative legal consequences for him.

The signs of disciplinary responsibility of police officers are as follows: first, disciplinary responsibility of police officers is a type of special disciplinary responsibility; secondly, only a police officer is subject to disciplinary responsibility; thirdly, disciplinary sanctions are applied by managers of different levels to the corresponding normatively defined circle of police officers; fourthly, the goal of the disciplinary responsibility of police officers is to ensure

compliance by police officers with official discipline, to prevent police officers from committing disciplinary offenses, to educate police officers in a conscious attitude to service, to create the necessary conditions for the effective operation of police units; fifth, the basis for applying disciplinary responsibility of police officers is a disciplinary offense; sixth, the presence of a clearly defined and mandatory procedure for the application of disciplinary responsibility, regulated by the Law of Ukraine "On the Disciplinary Statute of the National Police of Ukraine"; seventh, the onset of negative consequences manifested in the imposition of disciplinary sanctions provided for by the Law of Ukraine "On the Disciplinary Statute of the National Police of Ukraine".

It is substantiated that the principles of disciplinary responsibility of police officers can be divided into general and special. The general principles include: 1) legality of bringing policemen to disciplinary responsibility; 2) fairness of disciplinary responsibility of police officers; 3) the inevitability of disciplinary responsibility of police officers; 4) individualization of disciplinary responsibility of police officers; 5) expediency of disciplinary responsibility of police officers; 6) presumption of innocence; 7) guaranteeing the police officer the right to protection during official investigation and application of disciplinary measures; 8) breadth of disciplinary authority of the authorized person. Special principles of disciplinary responsibility of police officers are: 1) unity and differentiation of disciplinary sanctions of police officers; 2) the obligation to conduct an official investigation before imposing a disciplinary penalty on a police officer; 3) public access to the composition of disciplinary commissions; 4) speed of official investigation, application and execution of disciplinary sanction; 5) application of disciplinary sanctions to police officers by an authorized person; 6) determination of the validity period of each disciplinary penalty.

It is indicated that official discipline in the police is compliance by police officers with the rules of internal service procedures and the performance of

official duties stipulated by the law, collective agreement, job description, functional duties and the contract of service in the police.

The author's definition of the term "policeman's disciplinary offense" is given, which means the illegal criminal action or inaction of a policeman, which consists in his violation of official discipline.

The signs of a police officer's disciplinary offense are studied: 1) illegality of action (inaction) - violation of official discipline; 2) the presence of harmful consequences for the police body (image, material, social); 3) the causal relationship between the illegal action (inaction) and the resulting harmful consequences; 4) the fault of the policeman.

It is proposed to supplement Part 1 of Art. 18 "Basic Duties of a Police Officer" of the Law of Ukraine "On the National Police" in clauses 7 and 8 with the following content: "7) to observe the restrictions and prohibitions defined by law for police officers; 8) adhere to ethical standards and support the authority of the police in the state."

The author's definition of the term "disciplinary punishment of police officers" is provided, which means the measure prescribed by law to punish a police officer for a disciplinary offense committed by him in order to stimulate his effective activity, to educate him in a conscious attitude to the high-quality performance of official duties and to observe official discipline.

It is emphasized that the application of disciplinary responsibility cannot be carried out in an arbitrary manner, as this contradicts the principles of the rule of law and reduces the legal protection of the employee. It is the legal regulation of the procedure for the application of disciplinary penalties that will not allow the rights of employees to be violated, will contribute to the objective consideration of the disciplinary case and the passing of a fair decision on the application of one or another disciplinary penalty or non-application of disciplinary responsibility. Therefore, the presence of a clearly defined and mandatory procedure for the

application of disciplinary responsibility, regulated by legislation, is one of the main signs of disciplinary responsibility.

The stages of the procedure for applying disciplinary sanctions to police officers are as follows: 1) appointment of an official investigation and formation of a disciplinary commission; 2) conducting an official investigation; 3) acceptance by the disciplinary commission of the conclusion based on the results of the official investigation; 4) adoption by the authorized manager of a decision to apply disciplinary sanctions; 5) execution of the decision to apply disciplinary sanctions.

Recommendations for improving national legislation are provided. In particular, it is proposed to lay out the norm of Part 3 of Art. 21 of the Law of Ukraine "On the Disciplinary Statute of the National Police of Ukraine" in the following wording: "Disciplinary sanctions cannot be applied during the absence of a police officer on duty due to temporary incapacity or during his stay on vacation." It is proved that it is expedient to set out Part 1 of Art. 20 of the Law of Ukraine "On the Disciplinary Statute of the National Police of Ukraine" in the following wording: "Disciplinary sanctions are applied to a police officer by a supervisor who has the right to accept him for police service (appoint him to a position), or by a supervisor who is higher in the order of subordination to the specified supervisor." , as well as to exclude parts 4, 5 and 9 from Art. 20 of the Law of Ukraine "On the Disciplinary Statute of the National Police of Ukraine".

Key words: legal responsibility, disciplinary responsibility, disciplinary offense, public administration, disciplinary sanction, police officer, labor discipline, special legislation, working conditions, labor relations, employee, employer, labor duties, suspension from work, National Police of Ukraine.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Жеребцов Д. Є. Поняття та склад дисциплінарного проступку поліцейських. *Соціальне право*. 2018. № 3. С. 114–118. <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/241>
2. Жеребцов Д. Є. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 90–96. DOI <https://doi.org/10.37440/soclaw.2019.01.15>
3. Жеребцов Д. Є. Окремі проблеми порядку застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських. *Österreichisches Multiscience Journal*. 2020. №34. С. 27–30.
4. Жеребцов Д. Є. Поняття та види дисциплінарних стягнень, що застосовуються до поліцейських. *Право і безпека*. 2020. № 3. С. 52–57. DOI <https://doi.org/10.32631/pb.2020.3.06>
5. Жеребцов Д. Є. До визначення поняття «дисциплінарна відповідальність поліцейських». *Право і безпека*. 2021. № 2. С. 60–66. DOI <https://doi.org/10.32631/pb.2021.2.07>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Жеребцов Д. Є. До проблеми правового регулювання дисциплінарних стягнень. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково–практичної конференції, присвяченої 25–річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 316–318.

7. Жеребцов Д. Є. Окремі проблеми правового регулювання дисциплінарних стягнень поліцейських. *Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні*: матеріали міжнародної науково–практичної конференції (м. Львів, 27 квітня 2018 р.). Львів, «ГАЛИЧ–ПРЕС», 2018. С. 138–141.

8. Жеребцов Д. Є. До питання спеціальної дисциплінарної відповідальності. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика* : матеріали VIII Міжнародної науково–практичної конференції (м. Харків, 05 жовтня 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків : ФОП Панов А.Н, 2018. С. 364–367.

9. Жеребцов Д. Є. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських в Україні. *Захист прав дітей та молоді: світ та Україна* : матеріали I Міжнародної наукової конференції учнів, студентів, аспірантів (до 70–річчя Загальної декларації прав людини) (м. Одеса, 7 грудня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. Г. І. Чанишевої. Одеса : Фенікс, 2018. С. 93–95.

10. Жеребцов Д. Є. Окремі проблеми правової регламентації дисциплінарного проступку поліцейських. *Правове забезпечення соціальної сфери* : матеріали X Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих учених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.) / за ред. д.ю.н., проф. Г. І. Чанишевої. Одеса : Фенікс, 2019. С. 39–42.

11. Жеребцов Д. Є. Окремі проблеми правової регламентації службового розслідування як стадії дисциплінарного провадження щодо поліцейського. *Проблеми розвитку соціально–трудова прав та профспілкового руху в Україні* : матеріали VIII Всеукраїнської науково–практичної конференції (м. Харків, 28 травня 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун–т внутр. справ, 2020. С. 287–290.

12. Жеребцов Д. Є. До визначення ознак дисциплінарної відповідальності в трудовому праві. *Українське суспільство в умовах*

транзиції: сучасні виклики та напрямки розвитку : матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 24 травня 2021 р.). Одеса : Гельветика, 2021. С. 187–191.

13. Жеребцов Д. Є. Ознаки дисциплінарної відповідальності поліцейських. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення* : матеріали ІХ Всеукраїнської науково–практичної конференції (м. Харків, 4 червня 2021 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун–т внутр. справ, 2021. С. 210–214.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	16
ВСТУП.....	17
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....	26
1.1. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність у трудовому праві.....	26
1.2. Поняття дисциплінарної відповідальності поліцейських.....	45
1.3. Принципи дисциплінарної відповідальності поліцейських.....	58
Висновки до розділу 1.....	88
РОЗДІЛ 2 ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК ЯК ПІДСТАВА ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....	92
2.1. Поняття дисциплінарного проступку поліцейських.....	92
2.2. Склад дисциплінарного проступку поліцейських.....	105
Висновки до розділу 2.....	124
РОЗДІЛ 3 ДИСЦИПЛІНАРНІ СТЯГНЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....	127
3.1. Поняття та види дисциплінарних стягнень поліцейських.....	127
3.2. Порядок застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських.....	160
Висновки до розділу 3.....	181
ВИСНОВКИ.....	185
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	192
ДОДАТОК.....	207

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЄС – Європейський Союз

ВЦРПС – Всесоюзна центральна рада професійних спілок

ГУ НП – Головне управління Національної поліції

КЗпП – Кодекс законів про працю

КК – Кримінальний кодекс

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

МВС – Міністерство внутрішніх справ

ОВС – органи внутрішніх справ

СРСР – Союз радянських соціалістичних республік

ТК – Трудовий кодекс

УРСР – Українська радянська соціалістична республіка

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Сьогоднішні умови функціонування держави, її суверенний вибір на користь членства в ЄС ставлять на порядок денний питання підвищення ефективності публічного управління та якості життя населення. Указане залежить, передусім, від належного кадрового забезпечення державних органів, зокрема правоохоронних, та продуктивної роботи їх працівників. Серед засобів, спрямованих на досягнення останнього, слід особливо виділити стимулювання праці персоналу цих органів.

Одним із видів стимулювання трудової діяльності є застосування дисциплінарної відповідальності до порушників трудової дисципліни, тобто до тих працівників, хто не виконує або неналежним чином виконує свої трудові обов'язки. Особливо це стосується працівників правоохоронних органів, зокрема поліцейських, тобто тих, хто має захищати права та свободи громадян, інтереси держави від протиправних посягань. Порушення службової дисципліни поліцейськими зумовлюють негативні наслідки для держави та громадян, а отже, потребується постійний контроль за їх службовою діяльністю з боку як керівництва органів Національної поліції України, так і громадянського суспільства та своєчасне реагування на відповідні порушення.

На жаль, в останні роки в Україні спостерігається достатньо високий рівень порушень службової дисципліни та законності поліцейськими. Так, у доповідній записці начальника Департаменту головної інспекції Національної поліції України «Про стан дисципліни і законності в органах та підрозділах Національної поліції України упродовж 2021 року» відзначається, що продовжують спостерігатися окремі негативні тенденції щодо ігнорування поліцейськими вимог законодавства, перевищення ними владних повноважень, переслідування власних корисливих інтересів, зневаги до прав і законних інтересів громадян. Кожного дня стосовно

поліцейських відкривають три кримінальні провадження, на спецлінію «102» надходить майже 1,3 тис. скарг на працівників органів Національної поліції. За останні роки кількість скарг громадян на працівників поліції, які надійшли на спецлінію «102», у середньому становить 481 тис. Так, у 2021 р. на спецлінію «102» надійшло 457 тис. скарг громадян на працівників поліції. Із загальної кількості скарг найбільше – це скарги на неприбуття нарядів поліції – 39 % (177 тис., у 2020 – 216 тис.), 9 % (42 тис., у 2020 – 26 тис.) – неналежне реагування на заяви і повідомлення громадян, 4 % (18 тис., у 2020 – 13 тис.) – грубе, нетактовне ставлення до громадян, 3 % (16 тис. у 2020 – 17 тис.) – побиття працівниками поліції.

Такий стан справ становить собою ризик для належного функціонування правоохоронної системи держави, знижує авторитет Національної поліції України у державі, створює негативний імідж цієї державної інституції та сприяє зростанню невдоволення населення діями поліцейських загалом. Указані проблеми гостро порушують питання ефективності застосування дисциплінарних стягнень як негативних засобів забезпечення службової дисципліни поліцейських та досконалості правового регулювання порядку застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських.

Сьогодні застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських здійснюється на підставі Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 р. № 2337–VIII. З огляду на достатньо молоде національне законодавство у цій сфері, а також стан дисципліни і законності у підрозділах поліції дане дослідження є особливо актуальним.

Тематика дослідження є також важливою для поглиблення та розвитку теорії дисциплінарної відповідальності у науці трудового права. Проблеми дисциплінарної відповідальності за часів незалежності України вивчали такі науковці, як: В. С. Венедіктов, В. В. Жернаков, Р. С. Грищенко,

М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, Б. В. Лавренко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Д. І. Сіроха, Г. І. Чанишева, Р. І. Шабанов, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Окремі проблеми дисциплінарної відповідальності поліцейських також були об'єктом досліджень фахівців у галузі трудового та адміністративного права, серед яких: С. М. Бортник, К. В. Коваленко, Т. В. Колеснік, К. Ю. Мельник, О. М. Музичук, А. Ю. Подорожній, Є. Ю. Подорожній. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, у яких досліджуються проблеми дисциплінарної відповідальності, у сучасних умовах постійного оновлення трудового та спеціального законодавства існує доцільність у переосмисленні та розвитку як теоретичних, так і практичних засад дисциплінарної відповідальності поліцейських.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження виконане відповідно до пункту 6.3. Основних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2021–2024 роки, ухвалених рішенням Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ від 28.08.2021 р. (протокол № 7), комплексних науково-дослідних тем Харківського національного університету внутрішніх справ: «Законотворча та законодавча діяльність в Україні» (номер державної реєстрації 0113U008189) та плану науково-дослідної роботи кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є визначення категоріального апарату дисциплінарної відповідальності поліцейських, надання пропозицій та рекомендацій з удосконалення норм національного законодавства у сфері дисциплінарної відповідальності поліцейських.

Досягнення мети зумовило необхідність виконання таких завдань:

- розглянути загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність у

трудовому праві;

- визначити ознаки дисциплінарної відповідальності поліцейських;
- окреслити систему принципів дисциплінарної відповідальності поліцейських;
- визначити поняття «дисциплінарна відповідальність поліцейських», «принципи дисциплінарної відповідальності поліцейських», «службова дисципліна у поліції», «дисциплінарний проступок поліцейських», «дисциплінарне стягнення поліцейських»;
- дослідити склад дисциплінарного проступку поліцейських;
- розглянути види дисциплінарних стягнень поліцейських;
- вивчити порядок застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських.

Об'єктом дослідження є відносини дисциплінарної відповідальності та їх правове регулювання.

Предметом дослідження є особливості правового регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських в Україні.

Методи дослідження. З метою забезпечення обґрунтованості, істинності та доведеності результатів наукового пошуку використано загальнонаукові та спеціальні методи пізнання правових явищ, зокрема формально-логічний, системно-структурний, порівняльно-правовий, аналізу і синтезу.

Застосування формально-логічного методу дозволило надати визначення низки термінів, зокрема «дисциплінарна відповідальність поліцейських», «принципи дисциплінарної відповідальності поліцейських», «службова дисципліна у поліції», «дисциплінарний проступок поліцейських», «дисциплінарне стягнення поліцейських» (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 3.1). За допомогою системно-структурного методу здійснено розроблення системи принципів дисциплінарної відповідальності поліцейських (підрозділ 1.3). Порівняльно-правовий метод було

використано під час здійснення дослідження загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності, а також правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників різних правоохоронних органів (підрозділ 1.1). Використання методу аналізу і синтезу дозволило провести експертизу сучасного національного законодавства, яке регламентує дисциплінарну відповідальність поліцейських, та більш системно розглянути порядок застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських в Україні (підрозділи 2.2, 3.2). Використання вищезазначених наукових методів дозволило повно і всебічно дослідити інститут дисциплінарної відповідальності поліцейських.

Теоретичним підґрунтям дисертації стали наукові розробки у галузі теорії права, трудового права та інших галузевих юридичних наук. Зміст дисертації базується на нормах Конституції України, законів України та підзаконних нормативно-правових актів, які регламентують дисциплінарну відповідальність поліцейських. Окрім цього, під час написання дисертації аналізувалася судова практика.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших комплексних досліджень правового регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських в Україні у сучасних умовах. Це дозволило обґрунтувати низку авторських теоретичних напрацювань, підготувати практичні рекомендації та пропозиції з досліджуваної тематики, запропонувати сучасний підхід до удосконалення правового регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-прикладних положеннях, висновках і пропозиціях.

вперше:

- визначенню поняття «принципи дисциплінарної відповідальності поліцейських», під яким розуміються основоположні начала, вихідні положення, незаперечні вимоги, які ставляться до учасників

дисциплінарного провадження з метою забезпечення дотримання поліцейськими службової дисципліни, запобігання вчиненню поліцейськими дисциплінарних проступків, виховання у поліцейських свідомого ставлення до служби, створення необхідних умов для ефективної діяльності поліцейських підрозділів;

- запропоновано поділити принципи дисциплінарної відповідальності поліцейських на загальні та спеціальні. До загальних належать ті принципи, на яких базується як дисциплінарна відповідальність поліцейських, так і загалом юридична та дисциплінарна відповідальність, спеціальними ж є ті принципи, які притаманні, переважно, дисциплінарній відповідальності поліцейських.

удосконалено:

- поняття «дисциплінарна відповідальність поліцейських», під яким розуміється застосування у чітко визначеному та обов'язковому до виконання порядку до поліцейського, який вчинив дисциплінарний проступок, дисциплінарних стягнень, передбачених Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», що тягне настання для нього негативних юридичних наслідків;

- науковий підхід до розуміння ознак дисциплінарної відповідальності поліцейських;

- систему стадій порядку застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських. Запропоновано виділяти наступні стадії: 1) призначення службового розслідування та утворення дисциплінарної комісії; 2) проведення службового розслідування; 3) прийняття дисциплінарною комісією висновку за результатами службового розслідування; 4) прийняття уповноваженим керівником рішення про застосування дисциплінарного стягнення; 5) виконання рішення про застосування дисциплінарного стягнення;

- поняття «службова дисципліна у поліції», під якою розуміється дотримання поліцейським правил внутрішнього службового розпорядку та виконання службових обов'язків, передбачених законодавством, колективним договором, посадовою інструкцією, функціональними обов'язками та контрактом про проходження служби в поліції.

дістали подальшого розвитку:

- концепція поділу дисциплінарної відповідальності на загальну та спеціальну. Визначено особливості цих видів дисциплінарної відповідальності. Запропоновані пропозиції з удосконалення загального та спеціального законодавства;

- науковий підхід до розуміння терміна «дисциплінарний проступок поліцейського», який пропонується визначати як протиправну винну дію чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни;

- науковий підхід до розуміння терміна «дисциплінарне стягнення поліцейського», що пропонується визначати як передбачений законом захід покарання поліцейського за здійснений ним дисциплінарний проступок з метою стимулювання його ефективної діяльності, виховання у нього свідомого ставлення до якісного виконання службових обов'язків та дотримання службової дисципліни.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у:

– науково-дослідній роботі – для подальшого дослідження проблем дисциплінарної відповідальності у трудовому праві;

– правотворчій діяльності – під час внесення змін у Кодекс законів про працю України, закони України «Про Національну поліцію» та «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»;

– правозастосовній сфері – з метою вдосконалення практики застосування норм національного законодавства у сфері дисциплінарної відповідальності поліцейських;

– освітньому процесі – у ході вивчення та викладання навчальної дисципліни «Трудове право», при підготовці підручників, навчальних посібників та методичних рекомендацій, а також у науково-дослідній роботі аспірантів, ад'юнктів, студентів та курсантів.

Апробація матеріалів дисертації. Обговорення наукових результатів, отриманих у процесі написання дисертації, здійснювалося на засіданнях кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ. Основні положення дисертації оприлюднені на чотирьох міжнародних науково-практичних конференціях: «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні» (м. Львів, 27 квітня 2018 р.), «Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика» (м. Харків, 5 жовтня 2018 р.), «Захист прав дітей та молоді: світ та Україна» (м. Одеса, 7 грудня 2018 р.), «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.) та чотирьох всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 3 листопада 2017 р.), «Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні» (м. Харків, 28 травня 2020 р.), «Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 24 травня 2021 р.), «Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення» (м. Харків, 4 червня 2021 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення та результати дисертаційної роботи знайшли відображення у 5 наукових статтях, з яких 4 опубліковано у фахових виданнях України та 1 – у виданні закордонної країни, а також 8 тезах науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, списку публікацій за темою дисертації, вступу, трьох розділів, що включають сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Повний обсяг дисертації становить 209 сторінок. Список використаних джерел містить 141 найменування і розміщений на 15 сторінках, додаток розміщено на 3 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

1.1. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність у трудовому праві

У сучасних умовах важливого значення набуває питання стимулювання праці працівників з огляду на роль окремого працівника в результатах діяльності підприємств, установ, організацій, розвитку державного управління та розбудові національної економіки. Саме з ефективною діяльністю працівників безпосередньо пов'язана успішна діяльність юридичних осіб в Україні як в економічній площині, так і в сфері державного управління та охорони прав і свобод громадян від протиправних посягань.

Одним із стимулюючих засобів спрямованих на досягнення ефективної діяльності працівників є дисциплінарна відповідальність. Сьогодні дисциплінарна відповідальність для працівників передбачена різними законодавчими актами, які встановлюють різний перелік дисциплінарних стягнень, по різному визначають дисциплінарні проступки, закріплюють відмінності у порядку накладення дисциплінарних стягнень. Особливо гостро в цьому контексті постають питання співвідношення загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Як відзначає С. М. Прилипко необхідно розрізняти два види дисциплінарної відповідальності: загальну та спеціальну. Загальна дисциплінарна відповідальність настає на підставі норм КЗпП України та правил внутрішнього трудового розпорядку. Вона поширюється на всіх осіб, крім тих, на яких поширюється спеціальна дисциплінарна відповідальність. Спеціальну дисциплінарну відповідальність передбачено

для окремих категорій працівників спеціальним законодавством, а також статутами та положеннями про дисципліну [1, с. 344]. На сайті Міністерства юстиції України відзначається, що слід виокремлювати загальну і спеціальну дисциплінарні відповідальності. «Загальна дисциплінарна відповідальність передбачена Кодексом законів про працю України і правилами внутрішнього трудового розпорядку для всіх категорій працівників, крім тих правове регулювання трудової діяльності яких лежить в площині застосування спеціального законодавства України або відомчих актів (статутів чи положень про дисципліну). За загальним правилом за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення, як догана та звільнення, але це стосується тільки загальної дисциплінарної відповідальності. Для спеціальної ж дисциплінарної відповідальності є характерною можливість застосування до порушника трудової дисципліни крім догани і звільнення, ще й таких заходів дисциплінарного стягнення та впливу, зокрема, як: пониження в класному чині, пониження в посаді, позбавлення нагрудного знаку, звільнення з позбавленням класного чину, попередження про неповну службову відповідність, затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду, усне зауваження, зауваження, сувора догана, пониження в спеціальному званні на один ступінь і т.п.» [2].

І. В. Лазор основним критерієм розмежування загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності вважає ступінь суспільної небезпеки внаслідок неналежного виконання працівниками своїх трудових обов'язків. На думку фахівця закони, статuti та положення про дисципліну, які регулюють спеціальну відповідальність, передбачають підвищені вимоги для окремих категорій працівників у певних сферах діяльності. Необхідність встановлення більш високих вимог обумовлена тим, що порушення встановлених правил дисципліни праці у певних випадках може спричинити істотні наслідки для багатьох людей. І. В. Лазор вказує, що

якщо у загальному випадку ризик несприятливих наслідків порушення працівником дисципліни праці несе роботодавець, то стосовно окремих видів діяльності такий ризик несе все суспільство. Саме об'єктивна можливість настання суспільно несприятливих наслідків порушення окремими категоріями працівників дисципліни праці і обумовлює необхідність наявності у трудовому законодавстві спеціальної дисциплінарної відповідальності [3, с. 222].

На думку В. І. Прокопенка загальна дисциплінарна відповідальність настає на підставі норм КЗпП і правил внутрішнього трудового розпорядку. Вона поширюється на переважну більшість працюючих, включаючи сезонних і тимчасових працівників, на яких не поширюється дія статутів і положень про дисципліну та інших спеціальних положень. Спеціальну дисциплінарну відповідальність несуть працівники, на яких поширюється дія статутів і положень про дисципліну. Вони визначають сферу їх дії, загальні обов'язки відповідних працівників, заходи дисциплінарного стягнення і коло осіб, які можуть їх застосувати, порядок накладення і оскарження стягнень [4, с. 414].

Як відзначає Б. В. Лавренко у правовому регулюванні загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності розкривається принцип «єдності та диференціації», який дозволяє врахувати як специфіку роботи у тій чи іншій галузі, так і особливості трудової функції працівника. Реалізуючи особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників через принцип «єдності та диференціації» законодавець вирівнює правове становище працівників. Саме ці особливості зумовлюють потребу у підвищенні рівня відповідальності таких працівників, що і знаходить своє відображення у законодавстві [5, с. 7].

У юридичній літературі була висловлена позиція щодо необґрунтованості в умовах сьогодення поділу дисциплінарної відповідальності на загальну та спеціальну. Так, на думку Р. С. Грищенка,

існуюча на сьогодні класифікація дисциплінарної відповідальності коли виділяється загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність не відповідає реаліям сьогодення. Фахівець пропонує виділяти: а) загальну дисциплінарну відповідальність (регулюється нормами КЗпП та правилами внутрішнього розпорядку підприємств, установ та організацій); б) загальну дисциплінарну відповідальність державних службовців (поширюється на суб'єктів, які володіють загальним статусом державного службовця, а особливості їх притягнення до дисциплінарної відповідальності регулюються Законом України «Про державну службу»); в) особливу дисциплінарну відповідальність окремих категорій державних службовців (поширюється на представників державної служби особливого виду, наприклад, суддів, поліцейських, військових тощо, та регулюється окремою низкою спеціальних законодавчих та підзаконних актів) [6, с. 14].

З зазначеною позицією Р. С. Грищенка важко погодитися. Так, дійсно загальна дисциплінарна відповідальність регулюється нормами КЗпП. Разом з тим її регулювання правилами внутрішнього розпорядку конкретного підприємства, установи та організацій не свідчить про її загальний характер, оскільки поширюється лише на працівників конкретної юридичної особи. Дискусійним є поділ на загальну дисциплінарну відповідальність державних службовців і особливу дисциплінарну відповідальність окремих категорій державних службовців, оскільки загальний характер свідчить про те, що вона поширюється на всіх державних службовців всіх державних органів. Крім цього військових, відповідно до національного законодавства, доволі складно віднести до державних службовців.

Також незрозуміло куди у конструкції, запропонованій Р. С. Грищенком, відносити особливості дисциплінарної відповідальності членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств. Так, відповідно до п. 35 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами

трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, «при вирішенні трудових спорів членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств судам слід мати на увазі, що якщо актами чинного законодавства про кооперативи й колективні сільськогосподарські підприємства або їх статутами чи іншими нормативно-правовими актами врегульовано питання про трудову дисципліну, види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, то слід виходити з цих актів, а не із загальних положень КЗпП» [7].

Науковці по різному визначають терміни «загальна дисциплінарна відповідальність» та «спеціальна дисциплінарна відповідальність». Так, на думку К. В. Коваленка загальна дисциплінарна відповідальність – це зазнання особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражається у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено КЗпП. Спеціальна дисциплінарна відповідальність – це зазнання особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражається у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено спеціальними нормативно-правовими актами (закони, статuti, положення) [8, с. 235]. На думку Л. О. Васечко та В. О. Шевченко спеціальна дисциплінарна відповідальність – це накладення на спеціального суб'єкта, винного в порушенні норм трудової дисципліни, заходів впливу, яке виражається в дисциплінарних санкціях, види та підстави застосування яких передбачено законами, статутами, положеннями [9, с. 136]. І. В. Лазор спеціальну дисциплінарну відповідальність визначав як обов'язок працівника, чия трудова діяльність пов'язана з використанням джерел підвищеної небезпеки або з безпосереднім захистом конституційних прав громадян, перетерпіти несприятливі наслідки порушення своїх обов'язків у

встановлених спеціальним законом межах, що покладається у встановленому спеціальним законом порядку [3, с. 226]. З точки зору Ю. П. Дмитренко спеціальна дисциплінарна відповідальність – це окремий вид дисциплінарної відповідальності чітко визначених суб'єктів, які за вчинений дисциплінарний проступок можуть залучатися в межах спеціальних нормативних актів до більш жорстких заходів дисциплінарного впливу з особливим порядком накладення та оскарження дисциплінарних стягнень [10, с. 67].

Не можна повністю погодитися з К. В. Коваленко, який вказує, що дисциплінарні стягнення передбачають спеціальні нормативно-правові акти (закони, статuti, положення). Так, відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них. Виходячи з цього, всі спеціальні нормативно-правові акти, які передбачають дисциплінарну відповідальність, повинні мати статус закону.

У юридичній літературі виділяють наступні відмінності спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної. Так, С. М. Прилипко основними відмінностями спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної вважає наступні: 1) коло осіб, на яких вона поширюється; 2) види дисциплінарних стягнень; 3) коло осіб, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення; 4) порядок застосування стягнень; 5) порядок оскарження покладених дисциплінарних стягнень [1, с. 344–346]. І. В. Лазор основними ознаками спеціальної дисциплінарної відповідальності, які відрізняють її від загальної, вважає наступні: 1) наявність спеціального суб'єкта; 2) наявність спеціальних видів стягнень; 3) наявність спеціального порядку застосування [3, с. 226]. І. Новосельська вказує, що спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників відрізняється від загальної ширшим змістом дисциплінарного проступку, суворішими санкціями [11,

с. 19]. Із цим твердженням важко погодитися, оскільки найсуворішою дисциплінарною санкцією є звільнення з роботи, яке відповідним чином у якості найсуворішого передбачено і ч. 1 ст. 147 КЗпП України, і законами, що встановлюють спеціальну дисциплінарну відповідальність.

Для формування власної позиції з приводу можливості у сучасних умовах виділення загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності та надання теоретичних рекомендацій та пропозицій із вдосконалення відповідного законодавства проаналізуємо норми національного законодавства у сфері дисциплінарної відповідальності. Так, Кодекс законів про працю України містить главу Х «Трудова дисципліна» в рамках якої висвітлюються загальні підходи до дисциплінарної відповідальності працівників. Зокрема, у ст. 147 «Стягнення за порушення трудової дисципліни» КЗпП, яка є першою за порядком стаття у цій главі, що присвячена дисциплінарній відповідальності, передбачено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення (ч. 1); законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення (ч. 2) [12].

З вищезазначених норм загального трудового законодавства можна зробити наступні висновки. По-перше, загальними для всіх працівників є два стягнення (догана, звільнення), одно з яких може бути застосовано за порушення працівником трудової дисципліни. Тобто можна вести мову про існування загальної дисциплінарної відповідальності, що базується на нормі ч. 1 ст. 147 КЗпП України. По-друге, для окремих категорій працівників можуть бути передбачені законодавством, статутами і положеннями про дисципліну й інші дисциплінарні стягнення. Отже, можна вести мову про існування певних відмінностей, тобто спеціальної дисциплінарної відповідальності, що базується на нормі ч. 2 ст. 147 КЗпП України.

Кодекс законів про працю України окрім дисциплінарних стягнень закріпив і порядок накладення, оскарження та зняття дисциплінарних стягнень, який поширюється на всіх працівників, що також свідчить про можливість виділення загальної дисциплінарної відповідальності. Так, ст.ст. 148-151 КЗпП України передбачають наступні норми: «Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому главою XV КЗпП України» [12].

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються [12].

Аналіз національного законодавства дозволив виділити низку законів, які встановлюють особливості дисциплінарної відповідальності. Серед них

особливо цікавими для нашого дослідження є наступні закони України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII [13], «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697–VII [14], «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 р. № 1402–VIII [15], «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337–VIII [16], «Про Національне антикорупційне бюро України» від 14 жовтня 2014 р. № 1698–VII [17], «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 р. № 3460–IV [18].

Одразу відзначимо, що всі вищезазначені закони встановлюють дисциплінарну відповідальність лише для чітко визначеного в них кола працівників. Також слід відзначити неоднаковий підхід національного законодавця щодо закріплення дисциплінарної відповідальності у спеціальних законах. Так, у одних випадках норми, що встановлюють дисциплінарну відповідальність закріплюються у законах, які комплексно врегульовують питання прийняття на службу, проходження служби та звільнення з неї (закони України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII, «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697–VII, «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 р. № 1402–VIII), у інших – у законах, які присвячені лише забезпеченню службової дисципліни (закони України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337–VIII, «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 р. № 3460–IV).

Окремо слід звернути увагу на Закон України «Про Національне антикорупційне бюро України» від 14 жовтня 2014 р. № 1698–VII, який містить одну статтю присвячену дисциплінарній відповідальності – ст. 28 «Дисциплінарна відповідальність працівників та Дисциплінарна комісія Національного бюро». Аналіз норм цієї статті свідчить про те, що в ній закріплено загальні положення створення Дисциплінарної комісії Національного бюро, яка покликана розглядати питання застосування

дисциплінарних стягнень до працівників Національного бюро, а також передбачені підстави для притягнення працівників Національного бюро до дисциплінарної відповідальності: Стосовно видів дисциплінарних стягнень працівників Національного бюро, порядку їх накладення та оскарження зазначена стаття не містить ні власних норм, ні відсильних норм до іншого нормативно-правового акту. Разом з тим у преамбулі Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 р. № 3460–IV знаходимо норму, що дія цього Статуту поширюється на осіб начальницького складу Національного антикорупційного бюро України, осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та податкової міліції, які повинні неухильно додержуватися його вимог.

Вважаємо, що оскільки у Національному антикорупційному бюро України працюють різні категорії працівників доцільно у ст. 28 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» передбачити норму такого змісту: «Види дисциплінарних стягнень та порядок їх накладення: 1) на працівників Національного бюро, які є державними службовцями, передбачені Законом України «Про державну службу», 2) на працівників Національного бюро, які є особами начальницького складу, – Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ України, 3) на працівників, які працюють за трудовими договорами в Національному бюро, – Кодексом законів про працю України».

Взагалі ж звернемо увагу на те, що хоча вищезазначені закони стосуються службовців державних органів в них не має одностайності, передусім, у кількості видів дисциплінарних стягнень, які можуть бути накладені на відповідних службовців. Так, відповідно до спеціального законодавства: «до державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну службову відповідність; 4) звільнення з посади державної

служби» [13]; «на прокурора можуть бути накладені такі дисциплінарні стягнення: 1) догана; 2) заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора); 3) звільнення з посади в органах прокуратури» [14]; «до суддів може застосовуватися дисциплінарне стягнення у виді: 1) попередження; 2) догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця; 3) суворой догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом трьох місяців; 4) подання про тимчасове (від одного до шести місяців) відсторонення від здійснення правосуддя – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді та обов'язковим направленням судді до Національної школи суддів України для проходження курсу підвищення кваліфікації, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, та подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді; 5) подання про переведення судді до суду нижчого рівня; 6) подання про звільнення судді з посади» [15]; «до поліцейських можуть застосовуватися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службову відповідність; 5) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 6) звільнення з посади; 7) звільнення із служби в поліції» [14]; «на осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, осіб начальницького складу Національного антикорупційного бюро України, осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та податкової міліції за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в

спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ» [16].

Дисциплінарними проступками вищезазначені закони визначають різні протиправні дії: «дисциплінарними проступками державних службовців є: 1) порушення Присяги державного службовця; 2) порушення правил етичної поведінки державних службовців; 3) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; 4) дії, що шкодять авторитету державної служби; 5) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень; 6) недотримання правил внутрішнього службового розпорядку; 7) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення; 8) невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця; 9) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб; 9-1) порушення вимог Закону України «Про запобігання загрозам національній безпеці, пов'язаним із надмірним впливом осіб, які мають значну економічну та політичну вагу в суспільному житті (олігархів)» у частині подання, дотримання строків подання декларації про контакти державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії "А" або "Б"; 10) подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби; 11) неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення; 12) прогул державного службовця (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 13) поява

державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 14) прийняття державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше заподіяння шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу кримінального або адміністративного правопорушення; 15) прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановках Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу» [13]; «прокурора може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: 1) невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків; 2) необґрунтоване зволікання з розглядом звернення; 3) розголошення таємниці, що охороняється законом, яка стала відомою прокуророві під час виконання повноважень; 4) порушення встановленого законом порядку подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; 5) вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності органів прокуратури; 6) систематичне (два і більше разів протягом одного року) або одноразове грубе порушення правил прокурорської етики; 7) порушення правил внутрішнього службового розпорядку; 8) втручання чи будь-який інший вплив прокурора у випадках чи порядку, не передбачених законодавством, у службову діяльність іншого прокурора, службових, посадових осіб чи суддів, у тому числі шляхом публічних висловлювань стосовно їх рішень, дій чи бездіяльності, за відсутності при цьому ознак адміністративного чи кримінального правопорушення; 9) публічне висловлювання, яке є порушенням презумпції невинуватості» [14]; «суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку

дисциплінарного провадження з таких підстав: 1) умисне або внаслідок недбалості: а) незаконна відмова в доступі до правосуддя (у тому числі незаконна відмова в розгляді по суті позовної заяви, апеляційної, касаційної скарги тощо) або інше істотне порушення норм процесуального права під час здійснення правосуддя, що унеможливило реалізацію учасниками судового процесу наданих їм процесуальних прав та виконання процесуальних обов'язків або призвело до порушення правил щодо юрисдикції або складу суду; б) незазначення в судовому рішенні мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору; в) порушення засад гласності і відкритості судового процесу; г) порушення засад рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом, змагальності сторін та свободи в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; г) незабезпечення обвинуваченому права на захист, перешкоджання реалізації прав інших учасників судового процесу; д) порушення правил щодо відводу (самовідводу); 2) безпідставне затягування або невжиття суддею заходів щодо розгляду заяви, скарги чи справи протягом строку, встановленого законом, зволікання з виготовленням вмотивованого судового рішення, несвоєчасне надання суддею копії судового рішення для її внесення до Єдиного державного реєстру судових рішень; 3) допущення суддею поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу, дотримання інших норм суддівської етики та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду, прояв неповаги до інших суддів, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу; 4) умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею, який брав участь в ухваленні судового рішення, порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків; 5) розголошення суддею таємниці, що

охороняється законом, у тому числі таємниці нарадчої кімнати, або інформації, що стала відомою судді під час розгляду справи у закритому судовому засіданні; 6) неповідомлення суддею Вищої ради правосуддя та Генерального прокурора про випадок втручання в діяльність судді щодо здійснення правосуддя, у тому числі про звернення до нього учасників судового процесу чи інших осіб, включаючи осіб, уповноважених на виконання функцій держави, з приводу конкретних справ, що перебувають у провадженні судді, якщо таке звернення здійснено в інший, ніж передбачено процесуальним законодавством спосіб, упродовж п'яти днів після того, як йому стало відомо про такий випадок; 7) неповідомлення або несвоєчасне повідомлення Ради суддів України про реальний чи потенційний конфлікт інтересів судді (крім випадків, коли конфлікт інтересів врегульовується в порядку, визначеному процесуальним законом); 8) втручання у процес здійснення правосуддя іншими суддями; 9) неподання або несвоєчасне подання для оприлюднення декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, в порядку, встановленому законодавством у сфері запобігання корупції; 10) зазначення в декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, завідомо неправдивих відомостей або умисне незазначення відомостей, визначених законодавством; 11) використання статусу судді з метою незаконного отримання ним або третіми особами матеріальних благ або іншої вигоди, якщо таке правопорушення не містить складу злочину або кримінального проступку; 12) допущення суддею недоброчесної поведінки, у тому числі здійснення суддею або членами його сім'ї витрат, що перевищують доходи такого судді та доходи членів його сім'ї; встановлення невідповідності рівня життя судді задекларованим доходам; непідтвердження суддею законності джерела походження майна; 13) ненадання інформації або надання завідомо недостовірної інформації на законну вимогу члена Вищої кваліфікаційної

комісії суддів України та/або члена Вищої ради правосуддя, у тому числі недодержання встановлених законом строків надання інформації; 14) непроходження курсу підвищення кваліфікації в Національній школі суддів України відповідно до направлення, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, або непроходження подальшого кваліфікаційного оцінювання для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді, або непідтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді за результатами цього кваліфікаційного оцінювання; 15) визнання судді винним у вчиненні корупційного правопорушення або правопорушення, пов'язаного з корупцією, у випадках, установлених законом; 16) неподання або несвоєчасне подання декларації родинних зв'язків суддею в порядку, визначеному цим Законом; 17) подання у декларації родинних зв'язків судді завідомо недостовірних (у тому числі неповних) відомостей; 18) неподання або несвоєчасне подання декларації доброчесності суддею в порядку, визначеному цим Законом; 19) декларування завідомо недостовірних (у тому числі неповних) тверджень у декларації доброчесності судді» [15]; «дисциплінарними проступками поліцейського є: 1) порушення ним службової дисципліни; 2) невиконання чи неналежне виконання обов'язків поліцейського або вихід за їх межі; 3) порушення обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських; 4) вчинення дій, що підривають авторитет поліції» [16].

Слід відзначити, що лише у Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII існує прив'язка всіх дисциплінарних стягнень до конкретних дисциплінарних проступків. Наприклад, у разі недотримання державним службовцем правил внутрішнього службового розпорядку суб'єкт призначення або керівник державної служби може обмежитися зауваженням. Певна прив'язка дисциплінарних стягнень до

дисциплінарних проступків спостерігається і у Законі України «Про судоустрій і статус суддів».

На наш погляд, існує доцільність чітко прив'язати дисциплінарні стягнення до конкретних дисциплінарних проступків у всіх спеціальних законах, які передбачають дисциплінарну відповідальність.

Спеціальні закони передбачають різні строки накладення дисциплінарних стягнень. Так, дисциплінарне стягнення до державного службовця застосовується не пізніше шести місяців з дня виявлення дисциплінарного проступку, без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці, а також не застосовується, якщо минув один рік після його вчинення [13]. Рішення про накладення на прокурора дисциплінарного стягнення може бути прийнято не пізніше ніж через рік із дня вчинення проступку без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування прокурора у відпустці [14]. Дисциплінарне стягнення до судді застосовується не пізніше трьох років із дня вчинення проступку без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування судді у відпустці чи здійснення відповідного дисциплінарного провадження [15]. Дисциплінарне стягнення до поліцейського застосовується не пізніше одного місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку і не пізніше шести місяців з дня його вчинення [16].

Загальним для всіх вищезазначених службовців, окрім поліцейських, є те, що законодавець у вищезазначені строки не включає час тимчасової непрацездатності службовця чи перебування його у відпустці. Крім цього відповідно до ч. 4 ст. 74 Закону України «Про державну службу»: «Дисциплінарне стягнення не може бути застосовано під час відсутності державного службовця на службі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, під час перебування його у відпустці або у відрядженні» [13]. А ч. 3 ст. 21 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»

передбачає: «Перебування поліцейського на лікарняному (у період тимчасової непрацездатності) чи у відпустці не перешкоджає застосуванню до нього дисциплінарного стягнення» [16].

Вважаємо, що зазначеними нормами суттєво порушуються права поліцейських. Тому з метою уніфікації відповідного національного законодавства існує необхідність викласти норми:

- ч. 1 ст. 21 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» у такій редакції: «Дисциплінарне стягнення застосовується не пізніше одного місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку і не пізніше шести місяців з дня його вчинення без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування поліцейського у відпустці»;

- ч. 3 ст. 21 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» у такій редакції: «Дисциплінарне стягнення не може бути застосовано під час відсутності поліцейського на службі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або під час перебування його у відпустці».

Спеціальними законами встановлюється спеціальний порядок оскарження дисциплінарних стягнень, який має суттєві відмінності для кожної з досліджуваних категорій службовців. Так, рішення про накладення дисциплінарного стягнення може бути оскаржено державними службовцями до суду. Скарга подається протягом 10 календарних днів після одержання державним службовцем копії наказу (розпорядження) про накладення дисциплінарного стягнення [13]. Прокурор може оскаржити рішення, прийняте за результатами дисциплінарного провадження, до адміністративного суду або до Вищої ради правосуддя протягом одного місяця з дня вручення йому чи отримання ним поштою копії рішення [14]. Суддя може оскаржити рішення про притягнення його до дисциплінарної відповідальності з підстав та в порядку, визначеному Законом України «Про

Вищу раду правосуддя» [15]. Поліцейський має право оскаржити застосоване до нього дисциплінарне стягнення протягом місяця з дня його виконання (реалізації) шляхом подання рапорту до прямого керівника особи, яка застосувала дисциплінарне стягнення, а також шляхом звернення до суду в установленому порядку [16].

Таким чином, слід виділяти два види дисциплінарної відповідальності залежно від суб'єкта дисциплінарного проступку: загальну і спеціальну. Загальна дисциплінарна відповідальність, передбачена Кодексом законів про працю України і поширюється на всіх працівників, які перебувають у трудових правовідносинах, окрім працівників та службовців, для яких встановлена дисциплінарна відповідальність спеціальними законами. Спеціальна дисциплінарна відповідальність встановлюється для окремих категорій працівників та службовців спеціальними законами, з огляду на специфіку та характер трудових функцій, які ними виконуються, та особливості роботодавця (державні службовці, прокурори, судді, поліцейські тощо).

Особливостями спеціальної дисциплінарної відповідальності є: по-перше, встановлення її спеціальними законами, які мають або комплексний характер, або присвячені лише забезпеченню трудової (службової) дисципліни, по-друге, більша кількість видів дисциплінарних стягнень порівняно із загальною дисциплінарною відповідальністю, по-третє, закріплення у спеціальних законах діянь, що є дисциплінарними проступками, по-четверте, обов'язковість проведення службового розслідування або дисциплінарного провадження обставин здійснення дисциплінарного проступку, по-п'яте, можливість відсторонення службовця, який здійснив дисциплінарний проступок, від виконання посадових обов'язків, по-шосте, закріплення обставин, що пом'якшують або обтяжують дисциплінарну відповідальність, по-сьоме, спеціальний порядок оскарження дисциплінарних стягнень.

В спеціальних законах, які встановлюють дисциплінарну відповідальність, не має єдності щодо кількості видів дисциплінарних стягнень; діянь, що є дисциплінарним проступком; строків накладення дисциплінарних стягнень; порядку оскарження дисциплінарних стягнень тощо.

1.2. Поняття дисциплінарної відповідальності поліцейських

Сьогодні розробка та оновлення національного законодавства має відбуватися виключно з урахуванням наукової думки стосовно застосування тих або інших правових категорій та підходів до правового регулювання суспільних відносин. Не є виключенням з цього і закони, які встановлюють дисциплінарну відповідальність працівників, у тому числі поліцейських. Доволі молоде національне законодавство стосовно останніх потребує комплексних наукових досліджень базових правових категорій.

Слід звернути увагу, передусім, на те, що Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337–VIII, який регламентує дисциплінарну відповідальність поліцейських не визначає поняття «дисциплінарна відповідальність поліцейських». Разом з тим Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» містить ст. 11, яка має назву «Відповідальність поліцейського» та закріплює різні види юридичної відповідальності поліцейського та їх взаємозв'язок з дисциплінарною відповідальністю. Так, «за порушення службової дисципліни поліцейські незалежно від займаної посади та спеціального звання несуть дисциплінарну відповідальність згідно з цим Статутом. За вчинення адміністративних правопорушень поліцейські несуть дисциплінарну відповідальність відповідно до цього Статуту, крім випадків, передбачених

Кодексом України про адміністративні правопорушення. Поліцейських, яких в установленому порядку притягнуто до адміністративної, кримінальної або цивільно-правової відповідальності, одночасно може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності згідно з цим Статутом» [16].

Вважаємо за доцільне у ст. 11 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» передбачити визначення поняття «дисциплінарна відповідальність поліцейських» для правильного розуміння цієї категорії та відокремлення її від інших видів юридичної відповідальності поліцейських.

Б. В. Лавренко вказує на самостійне місце відповідальності працівників на мілітаризований державній службі в системі спеціальної дисциплінарної відповідальності. З його точки зору особливості такої відповідальності зумовлені виконанням працівниками зовнішніх та внутрішніх функцій охорони і захисту держав, а той факт, що ці працівники виконують свою роботу із застосуванням зброї, то в основу їхньої дисциплінарної відповідальності покладено чіткий ієрархічний принцип дисциплінарної влади. На думку Б. В. Лавренка, у сучасних умовах військової служби, на засадах добровільності, громадяни проходять за контрактом, який згідно чинного законодавства є особливою формою трудового договору. Мілітаризовану державну службу в Україні представляють такі категорії: військовослужбовці Збройних сил України всіх родів військ; службовці збройних формувань утворених на підставі закону; працівники Служби безпеки України; окремі категорії працівників митниці; податкова міліція; національна поліція [5, с. 14].

Аналізуючи позицію Б. В. Лавренко слід звернути увагу на наступне, по-перше, використання терміну «працівник», яким оперує фахівець, не зовсім притаманно цим категоріям службовців. Так, у законодавстві для позначення їх використовуються терміни: «військовослужбовці», «державні службовці», «поліцейські». По-друге, Національну поліцію України не

можна віднести до мілітаризованої державної служби, оскільки вона не є військовим або озброєним формуванням. Так, відповідно до Вікіпедії мілітаризм (фр. *militarisme*, від лат. *militaris* – військовий) – це державна ідеологія, направлена на виправдання політики постійного нарощування військової міці держави і, одночасно з цим, допустимості використання військової сили при вирішенні міжнародних і внутрішніх конфліктів [19]. У свій час міліцію в Україні можна було відносити до мілітаризованої державної служби, оскільки ст. 1 Закону України «Про міліцію» визначала міліцію в Україні як державний озброєний орган виконавчої влади, який захищає життя, здоров'я, права і свободи громадян, власність, природне середовище, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань [20]. Національна поліція України, відповідно до ст. 1 Закону України «Про Національну поліцію», – це центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [21]. По-третє, слід нагадати науковцю, що в основу дисциплінарної відповідальності будь-якого працівника покладено чіткі засади дисциплінарної влади роботодавця. А отже це не може вважатися особливістю дисциплінарної відповідальності працівників на мілітаризований державній службі.

А. Ю. Подорожній вказуючи на існування особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності таких категорій працівників як працівників правоохоронних органів України, суддів, військовослужбовців, відзначає у висновках до автореферату дисертації, що спеціальним законодавством, в порівнянні із чинним Кодексом законів про працю України, більш детально регламентуються засади притягнення розглянутих категорій працівників до дисциплінарної відповідальності. На думку науковця зазначене, беззаперечно, позитивним чином впливає на об'єктивність та якість вирішення питань про притягнення цих категорій

працівників до досліджуваного виду юридичної відповідальності. Також А. Ю. Подорожній відзначав, що деякі положення спеціального законодавства є досить прогресивними, а тому він вбачає можливим застосовувати його досвід при удосконаленні чинного трудового законодавства, яке визначає загальні засади притягнення працівника дисциплінарної відповідальності, а також при розробленні Трудового кодексу України [22, с. 16].

Формування власної позиції щодо поняття та ознак дисциплінарної відповідальності поліцейських почнемо з дослідження родової категорії – «дисциплінарна відповідальність». Передусім відзначимо, що дисциплінарна відповідальність є одним з різновидів юридичної відповідальності у трудовому праві або трудовправової відповідальності.

Так, окремі представники науки трудового права виділяють трудовправову відповідальність поєднуючи у ній характеристики матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Так, на думку Р. І. Обручкова, юридична відповідальність за чинним законодавством про працю України представлена такими двома основними її видами, як матеріальна відповідальність сторін трудового договору та дисциплінарна відповідальність працівника [23, с. 268]. Г. І. Чанишева та Н. Б. Болотіна відповідальність за трудовим правом розглядали як окремий вид юридичної відповідальності, яка полягає у передбаченому нормами трудового права обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення і понести відповідні санкції. Підставою такої відповідальності вважають вчені є трудове правопорушення – винне протиправне діяння, яке полягає у невиконанні або порушенні трудових обов'язків працівником. Трудове правопорушення, з точки зору Г.І. Чанишевої та Н.Б. Болотіної, складається з двох різновидів: дисциплінарного проступку і трудового майнового правопорушення [24, с. 355].

З останньою позицією не погоджується С. М. Синчук, яка відзначає, що така класифікація не зовсім чітко відображає реальну ситуацію у сфері трудової юридичної відповідальності. Адже і трудове майнове правопорушення, і дисциплінарний проступок елементами свого складу мають одних і тих самих суб'єктів, суб'єктивну сторону та об'єкт. А відрізняються лише за шкідливими (негативними) наслідками у структурі об'єктивної сторони правопорушення. Тобто, коли негативні (шкідливі) наслідки, що виникли в результаті неправомірності поведінки суб'єкта трудових правовідносин, виразилися лише в ігноруванні встановлених правил трудової дисципліни (поява на роботі в нетверезому стані), то можна говорити про трудове правопорушення як підставу для дисциплінарної відповідальності. Якщо ж те саме правопорушення (поява на роботі в нетверезому стані) призвело додатково до завдання майнової (матеріальної) шкоди майну роботодавця, то це є підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Вчена вважає, що єдиною підставою трудової юридичної відповідальності є трудове правопорушення. Залежно від негативних (шкідливих) наслідків трудового правопорушення – наявності чи відсутності майнової шкоди, застосовуються санкції дисциплінарної або матеріальної відповідальності [25, с. 362].

Г. Угрюмова взагалі вважає, що серед видів юридичної відповідальності варто виділяти не дисциплінарну і матеріальну, а трудово-правову, що є обов'язком суб'єкта трудових правовідносин відповісти за вчинене ним трудове правопорушення. Останнє поєднує як дисциплінарний проступок, скоєний працівником, так і майнове правопорушення, котрим заподіяно шкоду роботодавцем працівникові або, навпаки, працівником майну роботодавця [26, с. 79].

В. В. Гладкий під трудовою відповідальністю розуміє відповідальність суб'єкта трудового права, що настає за винну протиправну поведінку, котрою порушується умова трудового договору та/або умова

колективного договору, та/або норма трудового законодавства (незалежно від того, чи було завдано цим порушенням матеріальну та/або моральну шкоду іншій стороні трудових правовідносин). Безпосередній прояв ця відповідальність має в накладенні на винну особу відповідних дисциплінарних санкцій та санкцій матеріального характеру (якщо протиправною поведінкою була заподіяна шкода), а саме: 1) на працівника накладаються санкції дисциплінарного характеру за порушення умов трудового договору, трудового законодавства, невиконання або ж неналежне виконання нормативно-правових та нормативних актів, що регулюють дисципліну праці (службову дисципліну), а також санкції матеріально-правового характеру за заподіяння роботодавцю шкоди, внаслідок порушення трудової (службової) дисципліни; 2) на роботодавця накладаються санкції дисциплінарного характеру за невиконання умов трудового договору та/або законодавства про працю (дисципліна роботодавця), а також санкції матеріально-правового характеру за заподіяння працівникові матеріальної та/або моральної шкоди [27, с. 89].

А. В. Колосовський, поділяючи останнє положення В. В. Гладкого, вказує на існування дисциплінарної відповідальності роботодавця. На його думку трудове законодавство передбачає дисциплінарну відповідальність як самих працівників, так і роботодавців. Тим самим, на думку А. В. Колосовського, дотримується принцип взаємної відповідальності працівника і роботодавця один перед іншим. Тому як суб'єкта дисциплінарної відповідальності автор пропонує вважати обидві сторони трудового правовідношення [28, с. 90]. Висловлюючи таку позицію, науковець посилається на норми, які встановлюють відповідальність керівника організації або його заступника за порушення законів і інших нормативних правових актів про працю, умов колективного договору, угоди.

Ми не можемо погодитися з підходом В. В. Гладкого та А. В. Колосовського щодо того, що роботодавець підлягає дисциплінарній відповідальності, адже у трудових правовідносинах дисциплінарною владою володіє саме роботодавець. Так, роботодавець організовує процес праці, дає обов'язкові для виконання вказівки, контролює процес праці, забезпечує порядок поведінки працівників у межах підприємства з тим, щоб їх трудова діяльність була результативною. Фахівець мабуть переплутав особу роботодавця, яким є власник підприємства, з представником роботодавця – керівником підприємства (директор, президент), який сам є найманим працівником і з огляду на це підлягає дисциплінарній відповідальності за невиконання або неналежне виконання своїх трудових обов'язків.

У юридичній літературі можна виокремити декілька підходів до визначення категорії «дисциплінарна відповідальність». Так, одна група вчених бачать зміст дисциплінарної відповідальності у обов'язку працівника понести покарання передбачене нормами трудового законодавства. С. М. Прилипко вказує, що дисциплінарна відповідальність працівників є одним із видів юридичної відповідальності, що встановлена законодавством за протиправну поведінку працівника. Вона є обов'язком працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю, за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків [1, с. 342]. На думку В. В. Середи дисциплінарну відповідальність слід визначити як один з видів юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника відповідати перед керуючим суб'єктом або уповноваженим органом за скоєний ним дисциплінарний проступок, сутність якого полягає в невиконанні чи неналежному виконанні працівником покладених на нього трудових чи службових обов'язків, і понести дисциплінарні стягнення, передбачені законодавством України [29, с. 23]. З точки зору Т. В. Курило дисциплінарна відповідальність – це вид юридичної відповідальності, що

полягає в обов'язку працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, відповідати за свої протиправні дії в межах стягнень, установлених трудовим законодавством [30, с. 364]. А. Ю. Подорожній під дисциплінарною відповідальністю розуміє обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем, який наділений дисциплінарною владою, за скоєне ним порушення трудової дисципліни у вигляді невиконання чи неналежного виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків і понести в результаті цього негативні наслідки, передбачені нормами трудового права [22, с. 6].

Іншої точки зору притримується С. М. Братусь, який звертає увагу на те, що юридична відповідальність є не обов'язком зазнати наслідків, що випливають з правопорушення, а саме їх зазнанням в стані примусу незалежно від того, які наслідки настають – будь-то виконання нових обов'язків, що вражають майнові та особисті блага зобов'язаної особи, або лише виконання раніше існуючого обов'язку [31, с. 103].

В. Л. Костюк визначав дисциплінарну відповідальність як вид юридичної відповідальності, який полягає у застосуванні до працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, санкції у вигляді дисциплінарних стягнень. Дисциплінарна відповідальність має примусовий характер, який проявляється у тому, що на працівника накладаються заходи примусового впливу, які мають для нього певні негативні наслідки [32, с. 329]. На думку Р. С. Грищенка дисциплінарна відповідальність – це різновид юридичної відповідальності, а саме регульована нормами трудового права система суспільних відносин, яка виникає на підставі вчинення працівником дисциплінарного проступку та тягне настання для нього негативних юридичних наслідків, що проявляються у накладенні передбачених законом дисциплінарних стягнень [6, с. 14]. Г. Угрюмова вказує, що дисциплінарна відповідальність – це один з видів трудо-правової відповідальності й одна з правових форм впливу, які виражаються у застосуванні роботодавцем, що

наділений дисциплінарною владою, дисциплінарних санкцій до працівника, який скоїв дисциплінарний проступок [26, с. 79].

Слід підтримати позицію С. М. Братуся, що юридична відповідальність у тому числі і дисциплінарна є не обов'язком особи зазнати наслідків, що випливають з правопорушення, або обов'язком особи понести негативні наслідки, передбачені нормами трудового права, а саме їх зазнанням, або понесенням.

Традиційно підставою дисциплінарної відповідальності вважається дисциплінарний проступок. Разом з тим у юридичній літературі висловлюються інші підходи. Так, Ю. П. Пилипенко відзначає, що усю сукупність правопорушень, які тягнуть дисциплінарну відповідальність за статутами та положеннями про дисципліну, можна розділити на власне дисциплінарний проступок – порушення трудових (службових) обов'язків, та порушення інших обов'язків, які не завжди характеризують трудову функцію. Науковець відзначає, що специфіка трудової функції деяких категорій працівників породжує додаткові обов'язки. Це можуть бути обов'язки загальні для всіх працівників, або ті, які перебувають на перетині трудових та загальногромадських обов'язків. Ілюструється це на прикладі працівників прокуратури до яких ставляться зокрема вимоги мати високі моральні якості, бути принциповими і непримиренними до порушень законів, поєднувати виконання своїх професійних обов'язків з громадянською мужністю, справедливістю та непідкупністю. Вони повинні особисто суворо додержуватись вимог закону, виявляти ініціативу в роботі, підвищувати її якість та ефективність і сприяти своєю діяльністю утвердженню верховенства закону, забезпеченню демократії, формуванню правосвідомості громадян, поваги до законів, норм та правил суспільного життя [33, с. 188].

Не можна повністю погодитися з Ю. П. Пилипенко щодо такого трактування змісту категорії дисциплінарний проступок. Так, для

працівників правоохоронних органів вимоги щодо забезпечення та дотримання у своїй діяльності законності, принциповості, громадянської мужності, ініціативності, справедливості, непідкупності, а також високих моральних якостей є обов'язковими. Зазначене є невід'ємною складовою службових (трудових) обов'язків працівників правоохоронних органів, а отже невиконання або неналежне виконання вищезазначеного охоплюється категорією «дисциплінарний проступок».

Таким чином, з огляду на вищезазначене можна виділити наступні ознаки дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. По-перше, дисциплінарна відповідальність є специфічним різновидом юридичної відповідальності у трудовому праві. По-друге, дисциплінарній відповідальності підлягають лише працівники як суб'єкти трудових правовідносин. По-третє, дисциплінарна відповідальність застосовується роботодавцем як суб'єктом трудових правовідносин, який наділений дисциплінарною владою стосовно працівника. По-четверте, підставою застосування дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок. По-п'яте, настання негативних наслідків, що проявляються у накладенні передбачених законом дисциплінарних стягнень.

Вивчення категорії «дисциплінарна відповідальність» буде неповним, якщо не дослідити її мету. У юридичній літературі мету дисциплінарної відповідальності визначають по-різному. Так, С. М. Синчук метою дисциплінарної відповідальності вважає покарання працівника [25, с. 364]. Т. В. Курило вказує, що дисциплінарна відповідальність має мету забезпечення дотримання працівниками внутрішнього трудового розпорядку й є однією з правових форм примусу, що застосовується до працівників за порушення трудового розпорядку та інших обов'язків [30, с. 363]. Б. В. Лавренко відзначає, що головна мета дисциплінарної відповідальності, як засобу впливу на працівника, полягає не у реалізації санкцій за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, а у

спонуканні до сумлінної праці у відповідності до укладеного трудового договору з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку [5, с. 6]. А. Ю. Подорожній вказує, що мета дисциплінарної відповідальності має два головні аспекти: перший полягає у забезпеченні належної дисципліни праці для подальшого забезпечення ефективного функціонування підприємства (організації, установи, тощо), а відтак, її наявність виступає важливим превентивним заходом вчинення дисциплінарних проступків. Другий аспект полягає у застосуванні до порушника негативних заходів, що, в свою чергу, дозволяє поновлювати порушені трудові (в тому числі і службові) права та уникати негативних наслідків вчинення правопорушення, забезпечувати виховання працівника в дусі дотримання законності і дисципліни праці [22, с. 14–15].

Визначаючи мету дисциплінарної відповідальності, вважаємо, що слід звернути увагу на норми ст. 140 «Забезпечення трудової дисципліни» КЗпП України відповідно до яких трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю [12].

У юридичній літературі справедливо відзначається, що необхідною умовою успішної організації трудового процесу та високої продуктивності праці незалежно від галузі економіки, форми організації праці та соціально-економічних відносин є дотримання учасниками цього процесу певного розпорядку, координації діяльності та злагожденості в роботі. Закріплений у правових нормах порядок поведінки учасників трудового процесу визначає поняття трудової дисципліни як правового інституту [25, с. 349].

Отже, основною метою дисциплінарної відповідальності вважаємо є забезпечення належного виконання працівником своїх трудових обов'язків, виховання у працівника свідомого ставлення до дорученої роботи,

створення необхідних умов для нормальної високопродуктивної роботи юридичної або фізичної особи, що використовують працю найманих працівників.

Аналіз норм Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» свідчить про те, що дисциплінарна відповідальність поліцейських покликана, передусім, забезпечити службову дисципліну у поліцейських підрозділах. «Службова дисципліна – це дотримання поліцейським Конституції і законів України, міжнародних договорів, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів Національної поліції України, нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, Присяги поліцейського, наказів керівників» (ч. 1 ст. 1 Закону) [16]. «Службова дисципліна ґрунтується на створенні необхідних організаційних та соціально-економічних умов для чесного, неупередженого і гідного виконання обов’язків поліцейського, повазі до честі і гідності поліцейського, вихованні сумлінного ставлення до виконання обов’язків поліцейського шляхом зваженого застосування методів переконання, заохочення та примусу» (ч. 2 ст. 1 Закону) [16].

Для визначення поняття «дисциплінарна відповідальність поліцейських» ціним виявляється і розуміння національного законодавця категорії «дисциплінарний проступок» та «дисциплінарне стягнення» стосовно поліцейських. Так, ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» передбачає наступну дефініцію: «Дисциплінарним проступком визнається протиправна винна дія чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні обов’язків поліцейського або виходить за їх межі, порушенні обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських, а також у вчиненні дій, що підривають авторитет поліції» [16]. «Дисциплінарне стягнення є засобом

підтримання службової дисципліни, що застосовується за вчинення дисциплінарного проступку з метою виховання поліцейського, який його вчинив, для безумовного дотримання службової дисципліни, а також з метою запобігання вчиненню нових дисциплінарних проступків» (ст. 13 Закону) [16].

Національне законодавство детально закріплює повноваження керівників щодо застосування дисциплінарних стягнень до відповідних категорій поліцейських у ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», а саме: «Міністр внутрішніх справ України уповноважений застосовувати дисциплінарні стягнення, визначені цим Статутом, до заступників керівника Національної поліції України та порушувати перед Кабінетом Міністрів України питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника Національної поліції України. Керівник Національної поліції України уповноважений застосовувати дисциплінарні стягнення, передбачені цим Статутом, до всіх поліцейських. Інші керівники застосовують дисциплінарні стягнення в межах повноважень, визначених керівником Національної поліції України» [16].

Виходячи з вищенаведеного можна виділити наступні ознаки дисциплінарної відповідальності поліцейських: по-перше, дисциплінарна відповідальність поліцейських є різновидом спеціальної дисциплінарної відповідальності, по-друге, дисциплінарній відповідальності підлягає лише поліцейський, по-третє, дисциплінарні стягнення застосовуються керівниками різного рівня до відповідного нормативно визначеного кола поліцейських, по-четверте, метою дисциплінарної відповідальності поліцейських є забезпечення дотримання поліцейськими службової дисципліни, запобігання вчиненню поліцейськими дисциплінарних проступків, виховання у поліцейських свідомого ставлення до служби, створення необхідних умов для ефективної діяльності поліцейських підрозділів, по-п'яте, підставою застосування дисциплінарної

відповідальності поліцейських є дисциплінарний проступок, по-шосте, наявність чітко визначеного та обов'язкового до виконання порядку застосування дисциплінарної відповідальності, регламентованого Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», по-сьоме, настання негативних наслідків, що проявляються у накладенні дисциплінарних стягнень, передбачених Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

Таким чином, під дисциплінарною відповідальністю поліцейських слід розуміти застосування у чітко визначеному та обов'язковому до виконання порядку до поліцейського, який вчинив дисциплінарний проступок, дисциплінарних стягнень, передбачених Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», що тягне настання для нього негативних юридичних наслідків.

1.3. Принципи дисциплінарної відповідальності поліцейських

Вивчення принципів дисциплінарної відповідальності поліцейських у рамках даного дослідження є надважливим і надасть змогу більш ґрунтовно зрозуміти інститут дисциплінарної відповідальності поліцейських. З цього приводу К. В. Коваленко вказує, що принципи правового регулювання дисциплінарної відповідальності дають можливість глибше усвідомити вплив цих норм на суспільні відносини та основні напрямки їх розвитку в сучасних умовах [34, с. 39–40].

Дослідження принципів дисциплінарної відповідальності поліцейських доцільно розпочати з висвітлення базової категорії – принципів права. Остання категорія є надважливою як для юридичної науки, так і всієї правової системи. Як відзначає О. В. Зайчук «Загальнолюдські принципи права, відображаючи найкращі досягнення

людської цивілізації у сфері права, є універсальними нормативними засадами позитивного права. Вони придатні для застосування в рамках будь-якої правової системи; виступають основою формування як принципів міжнародного права, так і принципів національного (внутрішньодержавного) права, а також принципів права регіональних міждержавних об'єднань, а тому можуть слугувати інструментом зближення міжнародного і національного права, універсалізації правового регулювання у всесвітньому масштабі та орієнтирами для реформування національних правових систем у країнах, які бажають увійти у європейський правовий простір, у тому числі і в Україні» [35, с. 26]. В. В. Копейчиков вказував, що правові принципи є синтезуючими засадами, об'єднуючими зв'язками, ідеологічною основою виникнення, становлення і функціонування багатьох правових явищ. Вони визначають нормоутворюючу і правозастосовну діяльність, координують функціонування механізму правового регулювання, є критеріями оцінки правності (правової природи) рішень органів держави і дій громадян, формують правове мислення і правову культуру, цементують систему права [36, с. 109].

Слово «принцип» (від лат. *prīncipium* – начало, основа) Словник іншомовних слів /визначає як: 1) первоначало; те, що лежить в основі певної теорії науки; 2) внутрішнє переконання людини; основне правило поведінки [37, с. 547].

У юридичній літературі існують різні визначення принципів права. Здебільшого науковці або обмежуються лаконічним визначенням, або розширюють його завдяки додаванню ознак принципів права. Так, В. О. Котюк вказував, що правові принципи – це головні ідеї, які виражають основні вимоги до системи права тієї чи іншої держави [38, с. 30]. О. Ф. Скакун принципи права визначає як об'єктивно властиві праву відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які

ставляться до учасників суспільних відносин із метою гармонічного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів [39, с. 221]. На думку А. М. Колодія принципи права – це такі відправні ідеї його буття, які виражають найважливіші закономірності і підвалини даного типу держави і права, є однопорядковими із сутністю права і утворюють його основні риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю і загальнозначимістю, відповідають об'єктивній необхідності побудови і зміцнення певного суспільного ладу [40, с. 117]. О. В. Старчук вважає, що принципи права – це такі засадничі ідеї права, які визначають зміст і спрямованість його норм та характеризуються системністю, взаємоузгодженістю, загальнообов'язковістю, універсальністю, стабільністю, предметною визначеністю, загальнозначущістю та регулятивністю [41, с. 42].

Ознаки принципів права детально розкриті у науковій літературі. Так, Г. А. Борисов вказував, що у принципах права знаходять більш посилений прояв ті ознаки, що притаманні нормам права (загальний характер, стабільність, категоричність), закріплення принципів або їх «розчинення» в правових нормах, тобто постійна присутність принципів у праві, можливість прямої заміни правових норм принципами, тобто їх дія замість норм права (при застосуванні аналогії права) [42, с. 63]. З точки зору І. П. Бахновської принципи права характеризуються нормативністю й найвищою стабільністю, високим рівнем узагальнення й абстрагування, фундаментальністю, що дозволяє їм виконувати регулятивну, системоутворюючу, інформаційну, правовиховну, пізнавальну й ціннісну функції [43, с. 11]. О. Ф. Скакун звертає увагу на історичний характер як ознаку принципів права. Вчена вказує, що вони є плодом багатовікового розвитку людства, результатом осмислення закономірностей розвитку суспільства в цілому, втілення їхніх демократичної та гуманістичної традицій. Призначення принципів права О. Ф. Скакун бачить у здійсненні

узагальненого закріплення засад суспільного ладу; забезпеченні однотипного формулювання норм права; забезпеченні їх впливу на суспільні відносини шляхом правового регулювання та інших видів правового впливу [39, с. 223].

А. М. Шульга звертає увагу на те, що як ідеологічна основа функціонування правової життєдіяльності суспільства, його правової системи принципи права невіддільні від природи самого суспільства, від його економічного, соціального, політичного ладу, від панівного в країні державного режиму (тоталітарного, авторитарного, демократичного), тобто характер принципів є об'єктивно обумовленим, він відображає конкретно-історичні особливості цього суспільства (рабовласницького, феодального, капіталістичного тощо) [44, с. 153]. Р. Б. Тополевський та Н. В. Федіна вказують, що принципи права: виводяться з правової реальності, визначають структуру права, мають високий рівень абстрактності, забезпечують логічність та послідовність права, забезпечують масштаб поведінки, визначають орієнтацію правового регулювання, є базою для правозастосування. Роль принципів права науковці бачать у забезпеченні узагальнених орієнтирів правової системи, забезпеченні однотипності застосування правових норм, забезпеченні впливу на суспільні відносини через встановлення правил високого рівня абстрагування [45, с. 133].

Різними є підходи окремих науковців до значення деяких ознак принципів права. Так, А. М. Колодій до найбільш суттєвих ознак принципів права, насамперед відносив їх регулятивність. Вчений вказував, що регулятивні властивості принципів права не можна ототожнювати з регулятивними характеристиками норм права, тому що у принципів вони більш абстрактні і не настільки активні, матеріальні, як у норм. Це регулювання суспільних відносин з більш високих позицій. За допомогою

регулятивних засобів одних лише принципів права не можна у всіх випадках урегулювати конкретні правовідносини [40, с. 105]. О. В. Старчук напроти вважає регулятивність допоміжною ознакою принципів права, адже суспільні відносини регулюються за допомогою норм права. І тому регулятивний характер мають норми права, а принципи права визначають саму норму, тому що лежать в її основі. Однак регулювання суспільних відносин за допомогою принципів права здійснюється в окремих випадках, зокрема за відсутності подібної норми для регулювання суспільних відносин (аналогія закону) застосовуються загальні принципи права (аналогія права) [41, с. 41].

Важливим для впливу принципів права на суспільні відносини є закріплення їх у законодавстві. Таке закріплення надає принципам державно-владний, загальнообов'язковий характер, посилюючи їх регулюючий та охоронний вплив на суспільні відносини.

Як відзначає Ю. М. Тодика та О. Г. Кушніренко надзвичайно важливі засади державного будівництва відображені в принципах Конституції, які є визначальними засадами, головними ідеями, що закріплюють закономірності розвитку економічної, політичної та соціальної систем суспільства, правовий статус людини і громадянина і які повинні братися до уваги при створенні поточного галузевого законодавства. Конституційні принципи визначають сутність Конституції, її зміст, а також основи всіх галузей національного права. Принципи мають нормативний характер, вони є обов'язковими для виконання [46, с. 44-45]. Таку ж позицію займають й інші фахівці у галузі конституційного права [47-49].

Цілком підтримуємо позицію останніх вчених, що принципи права, а відтак і принципи юридичної, зокрема дисциплінарної відповідальності мають бути закріплені у законах держави. Таке закріплення сьогодні реалізується по-різному. По-перше, принцип права можуть бути дослівно закріплені у нормі закону. Так, ч. 1 ст. 8 Конституції України передбачає,

що в Україні визнається і діє принцип верховенства права [50]. По-друге, принципи права можуть виходити зі змісту норми права. Частини 1 та 2 ст. 24 Конституції України передбачають, 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 ознаками [50]. Хоча у вищенаведених нормах Конституції України не зазначено, що це є принципом, однак зміст цих норм свідчить про законодавче закріплення такого принципу права як рівності і заборони дискримінації.

Правильно вказує А. М. Колодій, що правові принципи, вже відображені в нормативно-правових актах, стають реальними і дійовими регуляторами поведінки більшості членів суспільства, оскільки ця більшість не завжди знає зміст конкретних норм, а також тим, що правові принципи містяться в центрі цілеспрямовуючої діяльності не тільки людини, а й суспільства, його соціальних інституцій. Люди, і це підтверджують соціологічні дослідження, здебільшого добре засвоюють загальні вимоги права, що увійшли в правову свідомість, як соціальні цінності, як соціальні основи, як генеральні ідеї, проте водночас конкретні приписи права не завжди їм відомі [40, с. 107]. З огляду на це вважаємо, що чим більш повно і конкретно принципи права будуть закріплені у національному законодавстві, тим ефективніше вони будуть впроваджені у систему правовідносин у державі, і тим кращим буде їх регулюючий вплив на суспільні відносини.

Стосовно принципів дисциплінарної відповідальності поліцейських, слід звернути увагу на те, що комплексний спеціальний закон у цій сфері Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337–VIII чітко не закріплює ні відповідні

принципи, ні власне визначення терміну «принципи дисциплінарної відповідальності поліцейських».

У юридичній літературі термін «принципи дисциплінарної відповідальності» визначають по-різному. Так, К. В. Коваленко вказує, що принципи дисциплінарної відповідальності являють собою теоретичне вираження або основні ідеї самостійного виду юридичної відповідальності – дисциплінарної відповідальності. Вони, будучи науковими висновками, реалізуються через управлінські рішення та визначають правильний напрямок дисциплінарної практики у сфері трудових відносин [34, с. 43]. На думку Р. С. Грищенко принципи дисциплінарної відповідальності – це визначені суспільством та нормативно закріплені керівні ідеї інституту дисциплінарної відповідальності, які визначають його особливості, напрями розвитку, а також відображають специфіку застосування [51, с. 136]. В. С. Ковригін принципи дисциплінарної відповідальності розуміє як розроблені з урахуванням наукових досягнень правові засади її реалізації, що визначають загальну спрямованість, суть, зміст та основні особливості цього юридичного явища, а також забезпечують результативність трудового законодавства [52, с. 117]. А. Ю. Подорожній під принципами правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності розуміє вихідні положення, які лежать в основі правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності [22, с. 15].

Як можна побачити окремі вищевказані визначення мають ефект замкнутого кола, коли певна категорія визначається через ту саму категорію, інші не містять вказівки на мету принципів дисциплінарної відповідальності, що нами вважається доволі важливим.

З огляду на вищезазначене, під принципами дисциплінарної відповідальності поліцейських слід розуміти основоположні начала, вихідні положення, незаперечні вимоги, які ставляться до учасників дисциплінарного провадження з метою забезпечення дотримання

поліцейськими службової дисципліни, запобігання вчиненню поліцейськими дисциплінарних проступків, виховання у поліцейських свідомого ставлення до служби, створення необхідних умов для ефективної діяльності поліцейських підрозділів.

У юридичній літературі немає однастайності щодо кількості принципів дисциплінарної відповідальності. Так, В. С. Венедіктов виділяє наступні принципи: 1) невідворотність відповідальності за проступок; 2) обґрунтованість обраного виду стягнення; 3) швидкість і своєчасність застосування дисциплінарного стягнення; 4) застосування за кожен проступок лише одного дисциплінарного стягнення, передбаченого нормами трудового законодавства; 5) відповідність дисциплінарного стягнення вчиненому порушенню та індивідуалізацію покарання залежно від особи, стану дисципліни в колективі та інших умов; 6) застосування передбаченого законодавством стягнення уповноваженим органом або посадовою особою в межах їх компетенції; 7) беззаперечну реалізацію дисциплінарного стягнення; 8) гарантованість захисту прав працівника, якого притягнуто до дисциплінарної відповідальності; 9) широку поінформованість про реакцію власника або уповноваженого органу на проступок члена трудового колективу [53, с. 174].

К. В. Коваленко вважає, що до принципів дисциплінарної відповідальності належать такі: законність, справедливість, невідворотність, доцільність, індивідуалізації покарання [34, с. 40]. При чому К. В. Коваленко, виділяючи два окремих принципи: принцип доцільності та принцип індивідуалізації покарання у ході дослідженні їх ототожнює. Автор вказує, що дія принципу доцільності передбачає чітку індивідуалізацію відповідальності, врахування при виборі дисциплінарного стягнення властивостей особи правопорушника, роду та характеру його діяльності [34, с. 43]. Такий підхід науковця не сприяє розумінню його позиції щодо принципів дисциплінарної відповідальності.

В. С. Ковригін до основних принципів дисциплінарної відповідальності відносить такі: законність, невідворотність, справедливість, презумпція невинуватості працівника, індивідуалізація відповідальності, гласність, обґрунтованість обраного виду дисциплінарного стягнення, всебічний захист прав працівників [52, с. 118]. Таким чином, автор виділяючи основні принципи дисциплінарної відповідальності нічого не вказує про інші – додаткові принципи, які за логікою також повинні бути.

Р. С. Грищенко пропонує розділяти принципи дисциплінарної відповідальності на дві групи 1) загальні принципи дисциплінарної відповідальності як різновиду юридичної відповідальності; 2) безпосередні принципи дисциплінарної відповідальності. Так, до першої групи фахівець відносить п'ять основних засад. 1) принцип презумпції невинуватості; 2) принцип обґрунтованості застосування до працівника дисциплінарних заходів; 3) принцип невідворотності та індивідуальності дисциплінарного покарання; 4) принцип пропорційності; 5) принцип рівності дисциплінарної відповідальності. Наявність другої групи зумовлюється характерними особливостями дисциплінарної відповідальності, пов'язаними із системною приналежністю інституту до трудової галузі права. З огляду на вказані аспекти Р. С. Грищенко виділяє такі принципи: позасудового застосування заходів дисциплінарної відповідальності; обмеженості заходів дисциплінарного впливу; широти дисциплінарної влади уповноваженої особи [51, с. 138].

Для визначення власної позиції з приводу кількості принципів дисциплінарної відповідальності поліцейських проведемо власне дослідження. Передусім відзначимо, що дисциплінарна відповідальність, виступаючи різновидом юридичної відповідальності, побудована на принципах останньої з особливостями характерними для досліджуваного виду юридичної відповідальності.

Передусім розглянемо принцип законності через призму дисциплінарної відповідальності поліцейських. Одразу відзначимо, що у теорії права принцип законності виділяється як загальний принцип права, так і принцип юридичної відповідальності. Так, М. А. Вороніна розглядаючи принцип законності як загальний принцип права, вказує, що він виражається в системі вимог суворого і неухильного додержання законів і відповідних їм підзаконних актів усіма суб'єктами суспільних відносин. Він виявляється у правотворчій і правозастосовній діяльності. Цей принцип вимагає також верховенство закону в системі юридичних актів, єдність законності, тобто однакове розуміння і дотримання законів, несуперечність норм, що становлять чинну систему права, обов'язковість норм права для всього населення, неприпустимість зворотної сили законів, що встановлюють нову або більш тяжку юридичну відповідальність, та ін. [55, с. 203]. О. Ф. Скакун відзначає, що принцип законності як принцип юридичної відповідальності полягає у тому, що юридична відповідальність: настає за діяння, передбачені законом; застосовується в суворій відповідності з визначеним законом порядком; припускає наявність складу правопорушення (тобто наявність протиправного, винного діяння); настає лише перед передбаченими законом компетентними органами; припускає конституційність закону, що встановлює міру відповідальності [39, с. 433].

Дослідники дисциплінарної відповідальності висловлюють наступні підходи до цього принципу. Так, К. В. Коваленко відзначає, що принцип законності дисциплінарної відповідальності полягає у вимозі притягнення до відповідальності лише за винне, протиправне діяння й тільки у встановлених законом межах [34, с. 40]. Таку ж точку зору має і В. С. Ковригін, який вказує, що законність дисциплінарної відповідальності полягає у вимозі притягнення до відповідальності лише за винне, протиправне діяння й тільки в установлених законом межах [52, с. 118].

Відзначимо, що національне законодавство чітко встановлює підстави та умови дисциплінарної відповідальності поліцейських, порядок накладення на них дисциплінарних стягнень, правила їх оскарження тощо. Передбачена вимога суворого дотримання зазначених законодавчих норм та відповідальність за їх недотримання.

З огляду на вищезазначене, сьогодні існує доцільність виділяти законність притягнення до дисциплінарної відповідальності як принцип дисциплінарної відповідальності поліцейських.

Наступний принцип дисциплінарної відповідальності, що виділяється у юридичній літературі – принцип справедливості. Так, В. С. Ковригін вважає, що принцип справедливості дисциплінарної відповідальності полягає у наступному: а) за одне правопорушення накладається тільки одне дисциплінарне стягнення; б) під час встановлення заходів дисциплінарного стягнення керівник не повинен принижувати честь і гідність працівників; в) закон, що передбачає дисциплінарну відповідальність або посилює її, не має зворотної дії в часі [52, с. 119]. Як зазначає К. В. Коваленко принцип справедливості дисциплінарної відповідальності закріплює характер дисциплінарних стягнень, при обранні яких власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника [34, с. 41].

У теорії права принцип справедливості також виділяється і як загальний принцип права, і як принцип юридичної відповідальності. Так, В. І. Леушин вважає, що принцип справедливості має особливе значення серед загальних принципів права. Вчений вказує, що він найбільшою мірою виражає загальносоціальну сутність права, прагнення до пошуку компромісу між учасниками правових зв'язків, між особистістю та суспільством, громадянином та державою. Справедливість вимагає відповідності між діями та їхніми соціальними наслідками – повинні бути

пропорційні праця та її оплата, заподіяння шкоди та її відшкодування, злочин та покарання. Закони відображають цю пропорційність, якщо відповідають принципу справедливості [56, с. 244].

С. М. Олейников висловив наступну теоретичну позицію: «Принцип справедливості, як принцип юридичної відповідальності передбачає, а) умови, підстави притягнення до юридичної відповідальності та її здійснення визнаються рівними для всіх суб'єктів, які вчинили однакові правопорушення. Отже, принцип справедливості в інституті юридичної відповідальності є втіленням вимог загально правового конституційного принципу правової рівності, який урівнює різних осіб відносно умов відповідальності, процесуальних прав (на захист, об'єктивний судовий розгляд справи та ін.); б) юридична відповідальність спрямована перш за все на поновлення прав, свобод і законних інтересів, порушених винною особою, що означає, наприклад, обов'язок винного відшкодувати шкоду, завдану протиправним вчинком правам інших суб'єктів. Такий обов'язок покладено і на державу, яка зобов'язана відшкодовувати матеріальну і моральну шкоду особам, які були засуджені безпідставно, а пізніше реабілітовані. Це цілком відповідає змісту принципу правової держави щодо взаємної відповідальності держави і особи; в) санкція як наслідок вчинення правопорушення завжди має відповідати рівню соціальної небезпечності, тяжкості протиправного вчинку; г) за вчинене правопорушення повинна відповідати тільки та особа, яка його вчинила, за умов, що її вину доведено: «Юридична відповідальність особи має індивідуальний характер» (ч. 2 ст. 61 Конституції України). Особу можна притягнути до юридичної відповідальності лише за її власну поведінку, а за дії інших осіб вона не відповідає (виняток – протиправна поведінка неповнолітніх, які завдали майнової шкоди власникові майна, за цивільним правом «ретранслюється» в юридичну відповідальність їх батьків); ґ) не має зворотної сили закон, що встановлює чи посилює відповідальність. Тобто,

заборонено притягати до відповідальності особу на підставі нового закону, який встановлює юридичну відповідальність за певні шкідливі вчинки, але набрав чинності після того, як особа їх вже скоїла, і на час вчинення правопорушення формально не вважалось. Навпаки, засуджена особа звільняється від відповідальності за певний злочин у разі набрання чинності нового закону, який скасовує караність такого діяння. д) слід ураховувати всі обставини, що обтяжують та пом'якшують відповідальність. КК, наприклад, містить перелік таких обставин, причому останній не є вичерпним. Відтак, суддя має право вважати за пом'якшуючу обставину і будь-яку іншу, не передбачену статтею; е) визначення заходів відповідальності (покарань і стягнень) не повинно переслідувати мету приниження людської гідності, тобто державно-примусові заходи мають ґрунтуватися на принципі гуманізму, який виключає можливість вибору жорстких, негуманних заходів впливу на винну особу; ж) можливість застосування до винної особи лише одного покарання за вчинення нею одного правопорушення. Отже, недопустимо поєднувати дві і більше відповідальностей за одне окреме правопорушення. Це заборонено. Іноді дане правило в науці розглядають як окремий принцип – недопустимості подвійної відповідальності за одне правопорушення, слушно посиляючись на ст. 61 Конституції України» [55, с. 387–389].

Не можна повністю погодитися з остаточною точкою зору, коли науковець в одному принципі намагається поєднати декілька різнозмістовних принципів права. У юридичній літературі окремі вищевказані складові принципу справедливості вважаються окремими принципами права. Так, А. М. Колодій до принципів об'єктивного права відносить: 1. Принцип загальнообов'язковості норм об'єктивного права для усіх соціальних суб'єктів і їх пріоритетності щодо всіх інших соціальних норм у випадку колізії. 2. Принцип несуперечливості норм об'єктивного права, що є складовою частиною правової системи і пріоритетності закону

перед іншими нормативно-правовими актами. 3. Принцип розподілу правової системи на загальносоціальне і юридичне право і диференціації останнього на публічне і приватне, матеріальне і процесуальне, регулятивне і охоронне, об'єктивне і суб'єктивне право. 4. Принцип відповідності між об'єктивним і суб'єктивним правом, між нормами права і правовими відносинами, між правом і процесом його здійснення. 5. Принцип загальної формально-правової рівності суб'єктів права і водночас їх певної диференціації. 6. Принцип законності і юридичної гарантованості реалізації норм права, що зафіксовані у нормативно-правовому акті, чіткої регламентованості нормами права діяльності усіх посадових осіб і державних органів. 7. Принцип справедливості в об'єктивному праві виражається у рівному масштабі поведінки і у відповідності юридичної відповідальності скоєному правопорушенню. 8. Принцип об'єктивності юридичної відповідальності встановлює, що вона покладається тільки за винну протиправну поведінку і визнання кожного невинним до тих пір, поки вина не буде встановлена юрисдикційним органом. 9. Принцип недопустимості зворотної дії нормативно-правового акта, який встановлює нову чи більш сувору юридичну відповідальність. 10. Принцип юридичного закріплення гуманності покарання, що сприяє виправленню засудженого тощо [40, с. 223–224].

Вважаємо, що принцип справедливості дисциплінарної відповідальності поліцейських виражається у забезпеченні відповідності дисциплінарних стягнень, які застосовуються до поліцейського, тяжкості здійсненого ним дисциплінарному проступку, враховуючи обставини, які обтяжують та пом'якшують відповідальність.

Ще одним принципом дисциплінарної відповідальності, що виділяється у юридичній літературі, є принцип невідворотності. Так, К. В. Коваленко вказує, принцип невідворотності дисциплінарної відповідальності визначає попереджувальне значення покарання.

Невідворотність відповідальності означає, що жоден дисциплінарний проступок не повинен залишитися поза увагою роботодавця або уповноваженої ним особи [34, с. 41]. На думку В. С. Ковригіна невідворотність дисциплінарної відповідальності означає, що жоден дисциплінарний проступок не повинен залишитися непоміченим, а кожен правопорушник має понести відповідальність за свої протиправні діяння. Однак, декларуючи невідворотність відповідальності, В. С. Ковригін вважає, що акцент треба ставити не на її суворості, а на демонстрації неминучості осуду винної особи [52, с. 118]. Р. С. Грищенко вказує на дещо інший принцип дисциплінарної відповідальності – принцип невідворотності та індивідуальності дисциплінарного покарання, який, з його точки зору, зумовлює обов'язок кожного без винятку працівника нести відповідальність за вчинений ним проступок. Окрім цього, така відповідальність має виключно особистий характер, вказує науковець [51, с. 138].

У теорії права принцип невідворотності розглядають як принцип юридичної відповідальності. Так, А. С. Шабуров відзначає, що юридична відповідальність нерозривно пов'язана з правопорушенням. Із зазначеного зв'язку випливає принцип невідворотності відповідальності, неминучості її наступу за будь-яке правопорушення. Якщо за те чи інше діяння повинні слідувати заходи державного примусу, то без законних підстав ніхто не може бути звільнений від відповідальності та покарання за жодного приводу (суспільний стан, партійна приналежність, родинні зв'язки тощо). Якщо скоєно правопорушення, а відповідальність не настала, це завдає моральної шкоди авторитету закону підриває ідею законності у свідомості громадян та посадових осіб. Впровадження у суспільну свідомість уявлення про неминучість зв'язку правопорушення та покарання – важливий фактор зниження рівня правопорушень [56, с. 441–442]. С. М. Олейников вказує, що принцип невідворотності відповідальності означає, що правопорушення повинно неминуче за будь-яких умов тягти за собою відповідальність

правопорушника. Якщо правопорушення вчинене, а відповідальність не настала, то це спричиняє шкоду авторитету закону, влади, а відтак, і свідомості суспільства, провокуючи в ньому почуття впевненості у можливість за власним бажанням і попри суспільним цінностям порушувати закон. Тому головний зміст принципу невідворотності відповідальності полягає в тому, що без законних підстав ніхто не може бути звільнений від відповідальності ні за яких умов [55, с. 389].

Вважаємо, що сьогодні принцип невідворотності дисциплінарної відповідальності, що виділяється окремими науковцями, не можна назвати характерним для дисциплінарної відповідальності всіх працівників. Так, відповідно до ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення [12]. Тобто національний законодавець не встановлює обов'язку роботодавця з притягнення працівника, який порушив трудову дисципліну, до дисциплінарної відповідальності.

Також на користь нашого висновку свідчить і норма ст. 152 КЗпП України, що роботодавець має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу [12].

Стосовно поліцейських, то відповідно до ч. 1 ст. 11 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337–VIII за порушення службової дисципліни поліцейські незалежно від займаної посади та спеціального звання несуть дисциплінарну відповідальність згідно з цим Статутом [16]. Вищенаведена норма свідчить про законодавче закріплення принципу невідворотності дисциплінарної відповідальності поліцейських, що виявляється у неминучості застосування дисциплінарних стягнень за порушення службової дисципліни.

Індивідуалізація відповідальності переважно виділяється науковцями у галузі трудового права як самостійний принцип дисциплінарної відповідальності. Так, Н. М. Вапнярчук суть індивідуалізації дисциплінарної відповідальності бачить в потребі з'ясування: а) ступеня вини тієї чи іншої особи; б) тяжкості вчиненого нею діяння; в) можливості застосування пом'якшуючих або обтяжуючих відповідальність обставин і підстав для звільнення від останньої; г) урахування особливостей особи правопорушника [57, с. 74]. В. С. Ковригін відзначає, що індивідуалізація відповідальності як принцип дисциплінарної відповідальності тісно пов'язаною із принципом справедливості, оскільки справедливість може бути досягнута лише в тому разі, якщо відповідальність буде індивідуалізована [52, с. 119].

Фахівці у галузі теорії права висловлюють різні підходи до принципу індивідуалізації покарання. Так, А. С. Шабуров відзначав, що індивідуалізація покарання як принцип виявляється у тому, що відповідальність за скоєне правопорушення винний має нести сам. Неприпустимо перенесення її з винного на іншого суб'єкта (наприклад, за безвідповідальні дії керівника відповідальність нерідко накладається на підприємство як юридичну особу. За правопорушення підлітків часто до відповідальності притягують батьків, вчителів). Для проведення цього принципу у життя важливо точно закріпити у законодавстві функції кожного працівника та чітко визначити заходи відповідальності за їх невиконання. Юридична відповідальність ефективна лише тоді, коли її носій персонально визначений. Це виключає можливість «безособової» колективної відповідальності або кругової поруки, притягнення до відповідальності осіб лише на основі будь-якого зв'язку їх із винним [56, с. 443]. Ф. Іскендеров вказує, що відповідно до принципу індивідуалізації при призначенні покарання враховуються характер і ступінь суспільної небезпеки злочину, особа винного, в тому числі обставини, що

пом'якшують і обтяжують покарання, можливий вплив призначеного покарання (заходу) на виправлення засудженого і на умови життя його сім'ї та оточення, а також інші критерії передбачені кримінальним законодавством [58, с. 128]. В. П. Власенко вказує принцип індивідуалізації – виражається в диференціації правопорушень і санкцій залежно від суспільної небезпеки правопорушення та особистості правопорушника, встановленні міри та обсягу відповідальності з урахуванням суспільної небезпеки конкретного правопорушення. У ст. 61 Конституції України закріплено, що юридична відповідальність особи має індивідуальний характер [59, с. 248].

Аналіз вищенаведеного та відповідної наукової літератури свідчить про те, що вищенаведене положення А. С. Шабурова стосується не принципу індивідуалізації покарання, а особистого характеру юридичної відповідальності. Також не можна погодитися Р. Грищенко, який у одному принципі поєднує два різні принципи юридичної відповідальності, виділяючи такий: «принцип невідворотності та індивідуальності дисциплінарного покарання».

Слід звернути увагу на те, що принцип індивідуалізації дисциплінарної відповідальності тісно пов'язаний з принципом справедливості дисциплінарної відповідальності, оскільки і у одному, і другому випадку йдеться про одні і ті самі речі. Однак ключовою різницею виступає наступне: у першому випадку йдеться про індивідуальний підхід до кожного правопорушника, скоєного ним діяння, конкретних пом'якшуючих та обтяжуючих обставин, у другому про справедливість, співрозмірність застосування дисциплінарних стягнень залежно від тяжкості діяння, вини, конкретних пом'якшуючих та обтяжуючих обставин.

К. В. Коваленко вказує на існування принципу доцільності як принципу дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. На його думку цей принцип характеризує дисциплінарну відповідальність як засіб

досягнення певних соціальних цілей. Дія цього принципу передбачає чітку індивідуалізацію відповідальності, врахування при виборі дисциплінарного стягнення властивостей особи правопорушника, роду та характеру його діяльності. Принцип доцільності виражається також у можливості звільнення від покарання, дострокового зняття дисциплінарного стягнення [34, с. 43]. Як можна побачити характеризуючи даний принцип науковець пише про індивідуалізацію відповідальності та надає всі характеристики, притаманні принципу індивідуалізації покарання, який досліджувався нами вище.

Принцип доцільності виділяється також і у теорії права як принцип юридичної відповідальності. С. М. Олейников доводить наступну думку: «Принцип доцільності втілюється як принцип відповідності заходів покарання, державно-правового впливу цілям юридичної відповідальності. Такі заходи мають відповідати тяжкості вчиненого правопорушення з урахуванням вимоги індивідуалізації відповідальності, коли вибір державно-примусового заходу покарання обґрунтовується і пов'язується із специфікою властивостей особи правопорушника, ступенем суспільної небезпечності його вчинку, колом обставин вчиненого правопорушення. Принцип доцільності гарантується правом правоохоронних, судових органів обирати і застосовувати найбільш доцільний захід впливу (санкцію) до винної особи, забезпечити індивідуалізацію примусових заходів. Саме для цього законом передбачено різні види санкцій (альтернативних, відносно-визначених), які дозволяють ураховувати конкретні умови вчинку та індивідуальність винної особи. А це дає можливість досягти цілей відповідальності (виховання, корекція поведінки особи та ін.) саме тому, що вона покладена на конкретного правопорушника, який відповідає особисто, а примусові заходи до нього є максимально індивідуалізованими. Принцип доцільності також передбачає обов'язок державних органів вирішувати питання про можливість пом'якшення мір відповідальності або відмову від

їх застосування, якщо можливо досягти мети юридичної відповідальності без застосування державнопримусових заходів. Отже, головне полягає не в тому, яку саме буде обрано міру відповідальності, а в питанні про те, чи забезпечить застосування такої міри до конкретної особи досягнення суспільно значущих цілей юридичної відповідальності» [55, с. 389–390].

А. С. Шабуров відзначає, що невідворотність відповідальності передбачає її доцільність. Відповідальність настає невідворотно, тому що вона є доцільною. Неприпустиме звільнення порушника від відповідальності без законних підстав під приводом тяжкості, доцільності, ефективності, політичних, ідеологічних та інших неправових мотивів. Водночас слід відрізнити доцільність відповідальності як юридичного явища та облік доцільності у процесі правозастосування, у ході притягнення особи до відповідальності, щодо її міри покарання. І тут доцільність полягає у відповідності обраного щодо порушника заходу впливу цілям юридичної відповідальності. Вона передбачає сувору індивідуалізацію каральних заходів у залежність як від тяжкості порушення, а й від особливостей особистості порушника, причин скоєння діяння тощо. Якщо цілі відповідальності може бути досягнуто без її реалізації, закон допускає звільнення винного від відповідальності. Він може бути переданий на поруки, справа направлена на розгляд товариського суду та ін. Вимога доцільності не повинна суперечити вимогам законності при реалізації відповідальності (доцільність не допускає можливості прийняття довільних, суб'єктивних рішень державним органом). І тим паче не можна порушувати вимоги закону у вигляді його недоцільності. У такому порушенні немає потреби, бо сам закон дає можливість вибору доцільного рішення. Наприклад, санкції кримінально-правових норм є відносно визначені, що дозволяє державному органу обрати найбільш доцільну у конкретних умовах міру покарання [56, с. 442].

Аналіз наведених позицій теоретиків права також свідчить, що вони пишучи про доцільність як принцип юридичної відповідальності, застосовують характеристики принципу індивідуалізації покарання. Вважаємо, що принцип доцільності дисциплінарної відповідальності виявляється у забезпеченні уповноваженими суб'єктами обрання і застосування найбільш доцільного дисциплінарного стягнення до винної особи або звільнення її від відповідальності. Принцип індивідуалізації покарання полягає у врахуванні при визначенні заходу покарання особистості правопорушника, ступеня його вини, конкретних обставин і тяжкості правопорушення, можливості пом'якшення, або посилення заходів покарання, або незастосування останніх.

Стаття 149 КЗпП України передбачає, що при обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника [12]. Відповідно до ч. 8 ст. 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337–VIII під час визначення виду стягнення керівник враховує характер проступку, обставини, за яких він був вчинений, особу порушника, ступінь його вини, обставини, що пом'якшують або обтяжують відповідальність, попередню поведінку поліцейського, його ставлення до служби [16].

Вищенаведене свідчить, що принципи індивідуалізації та доцільності лежать в основі дисциплінарної відповідальності, зокрема дисциплінарної відповідальності поліцейських.

В. С. Ковригін пише про необхідність виділення принципу презумпції невинуватості як принципу дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. Науковець відзначає, що презумпція невинуватості в розрізі дисциплінарної відповідальності охоплює такі складники: а) усі працівники вважаються добропорядними, доки не доведено зворотне; б) працівникові

гарантується право вважатися невинуватим до набуття рішенням юрисдикційного органу чинності; в) обов'язок доведення вини покладається на роботодавця; г) усі сумніви трактуються на користь працівника, який звинувачується у скоєнні дисциплінарного проступку; г) у разі його звинувачення в порушенні трудових обов'язків необхідно зібрати достатньо доказів [52, с. 119].

Слід нагадати, що презумпція невинуватості більшістю вчених визнається однією з основоположних засад кримінального судочинства в правовій державі, що пов'язано з відповідним закріпленням зазначеного принципу у міжнародному та національному законодавстві. Так, Т. Фулей вказує, що презумпція невинуватості є основоположним принципом (насамперед кримінально-процесуального права) і водночас правом людини, елементом права на справедливий суд. Вона тісно пов'язана з іншими правами, зокрема на свободу і особисту недоторканність, правом на повагу до приватного життя, правом власності тощо [60, с. 52].

Необхідно виділити наступні основоположні міжнародні та національні документи, у яких закріплено принцип презумпції невинуватості. Так, ч. 2 ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод передбачає, що кожен, кого обвинувачено у вчиненні кримінального правопорушення, вважається невинуватим доти, доки його вину не буде доведено в законному порядку [61]. Стаття 62 Конституції України встановлює наступне: «Особа вважається невинуватою у вчиненні злочину і не може бути піддана кримінальному покаранню, доки її вину не буде доведено в законному порядку і встановлено обвинувальним вироком суду. Ніхто не зобов'язаний доводити свою невинуватість у вчиненні злочину. Обвинувачення не може ґрунтуватися на доказах, одержаних незаконним шляхом, а також на припущеннях. Усі сумніви щодо доведеності вини особи тлумачаться на її користь» [50].

Як зазначає В. Т. Нор призначення презумпції невинуватості насамперед полягає в тому, щоб протистояти у кримінальному судочинстві обвинувальному ухилу, суб'єктивізму, тенденційності чи навіть свавілля – всьому, що перетворює кримінальне судочинство на знаряддя розправи над обвинуваченим, ототожнює обвинуваченого з винуватим, робить його фактично безправним [62, с. 390]. А. Ашворс важливим у презумпції вважає те, що до обвинуваченого ставляться немовби він невинуватий до набрання законної сили рішенням суду, що свідчить про адекватну повагу держави до свободи і автономії кожної особи. Інакше було б сприйняття презумпції вини, застосовне до будь-кого, кого держава вирішила переслідувати, вимагаючи доведення особою своєї невинуватості [63, с. 249]. Т. В. Дуюнова та Л. В. Півненко вказують, що презумпція невинуватості слугує запорукою гарантій у кожному кримінальному провадженні. Її суть полягає у тому, що будь-яке висунуте проти особи обвинувачення має бути обґрунтоване та надійно доведене. Структурними елементами презумпції невинуватості виступають: правило про недопустимість доказів; правило про обов'язок доведення вини; норми, що забезпечують свободу оскарження в апеляційному та касаційному порядку вироку та інших судових рішень; правило про відшкодування матеріальної та моральної шкоди, завданої безпідставним засудженням [64, с. 165].

З огляду на вищезазначене, дійсно презумпція невинуватості є передусім принципом кримінально-процесуального права та кримінальної відповідальності. Разом з тим вважаємо, що презумпцію невинуватості слід розглядати у широкому розумінні як загальноправовий принцип, який діє не тільки у кримінальному праві, а у всій правовій системі.

Норми національного законодавства свідчать про те, що презумпція невинуватості є принципом і дисциплінарної відповідальності поліцейських. Так, відповідно до ч. 2 ст. 13 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня

2018 р. № 2337–VIII дисциплінарне стягнення не застосовується до поліцейського, вина якого у вчиненні дисциплінарного проступку не встановлена у визначеному порядку [16].

У трудовому праві як принцип дисциплінарної відповідальності виділяється гарантованість захисту прав працівника, якого притягнуто до дисциплінарної відповідальності [53, с. 174], або всебічний захист прав працівників [52, с. 118].

Слід відзначити, що у Законі України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337–VIII передбачена окрема стаття – ст. 18 «Забезпечення поліцейському права на захист» з наступним змістом: «Під час проведення службового розслідування поліцейський має право на захист, що полягає в наданні йому можливості надавати письмові пояснення щодо обставин вчинення дисциплінарного проступку та докази правомірності своїх дій. Поліцейський, стосовно якого проводиться службове розслідування, має право: 1) надавати пояснення, подавати відповідні документи та матеріали, що стосуються обставин, які досліджуються; 2) подавати клопотання про отримання і залучення до матеріалів розслідування нових документів, отримання додаткових пояснень від осіб, які мають відношення до справи; 3) ознайомлюватися з матеріалами, зібраними під час проведення службового розслідування, робити їх копії за допомогою технічних засобів з урахуванням обмежень, передбачених Кримінальним процесуальним кодексом України, законами України «Про захист персональних даних», «Про державну таємницю» та іншими законами; 4) подавати скарги на дії осіб, які проводять службове розслідування; 5) користуватися правничою допомогою. Поліцейський, стосовно якого проводиться службове розслідування, має право відмовитися від надання пояснень. Факт такої відмови фіксується шляхом складення акта, що підписується членом дисциплінарної комісії, присутнім під час відмови, та іншими особами,

присутніми під час відмови. Отримання пояснень від поліцейського, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, не допускається, а підлягає відкладенню до його протверезіння. Отримання пояснень від поліцейського, який перебуває на чергуванні або патрулюванні, здійснюється лише після закінчення ним чергування, патрулювання або заміни його іншим поліцейським. У разі відсутності поліцейського на службі дисциплінарна комісія викликає його для надання пояснень. Виклик для надання пояснень надсилається рекомендованим листом з повідомленням на адресу місця проживання поліцейського, що зазначена в його особовій справі. Виклик про надання пояснень надсилається з таким розрахунком, щоб поліцейський, який викликається, мав не менше двох діб для прибуття на засідання дисциплінарної комісії. Фактом, що підтверджує отримання або неотримання поліцейським виклику про надання пояснень, є отримання органом, що проводить службове розслідування, поштового повідомлення про вручення або про відмову від отримання такого виклику чи повернення поштового відправлення з позначкою про невручення. Поліцейський, який з поважних причин не може прибути для надання пояснень, зобов'язаний не менше ніж за добу до визначеного часу повідомити про це дисциплінарну комісію з наданням підтвердних документів. Якщо поліцейський, викликаний для надання пояснень у визначеному цієї статтею порядку, не з'явився та не повідомив про причини свого неприбуття, він вважається таким, що відмовився від надання пояснень. Отримання пояснень від поліцейського, який перебуває під вартою, здійснюється через адміністрацію місця ув'язнення шляхом його повідомлення про необхідність надіслати пояснення на зазначену дисциплінарною комісією адресу. Представником поліцейського може бути адвокат, повноваження якого підтверджені копією свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю, ордером та копією договору із представником. Представник користується правами

поліцейського, щодо якого проводиться службове розслідування, крім прав, реалізація яких здійснюється безпосередньо поліцейським і не може бути доручена представнику, а також користується правами з урахуванням обмежень, передбачених Кримінальним процесуальним кодексом України, законами України «Про захист персональних даних», «Про державну таємницю» та іншими законами, з моменту надання дисциплінарній комісії підтвердних документів» [16].

Виходячи з вищезазначеного доцільно виділяти гарантування поліцейському права на захист під час проведення службового розслідування та застосування заходів дисциплінарної відповідальності як принцип дисциплінарної відповідальності поліцейських.

Вважаємо за необхідне розглянути позицію Р. С. Грищенка про існування принципів, які притаманні лише дисциплінарній відповідальності у трудовому праві з огляду на її особливості. Це принципи: 1) позасудового застосування заходів дисциплінарної відповідальності; 2) обмеженості заходів дисциплінарного впливу; 3) широти дисциплінарної влади уповноваженої особи. Розкриваючи принцип позасудового застосування заходів дисциплінарної відповідальності Р. С. Грищенко вказує, що він виражається в тому, що відносини в межах даного інституту виникають та існують поза офіційним імперативним регламентом. Тобто застосування до працівника заходів дисциплінарного впливу застосовується в межах конкретного підприємства, установи чи організації на підставі рішення роботодавця. Водночас працівник має гарантоване Конституцією України право захищати свої порушені права в судовому порядку. Однак застосування ним судового захисту в будь-якому разі буде здійснюватися після притягнення такого суб'єкта до дисциплінарної відповідальності за місцем виконання трудових функцій [51, с. 138].

Слід нагадати науковцю, що й інші види юридичної відповідальності можуть застосовуватися у позасудовому порядку. Це характерно для

матеріальної відповідальності в трудовому праві і для адміністративної відповідальності. Так, ст. 136 Кодексу законів про працю України передбачає таку норму: «Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящего в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника. Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящего в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством» [12]. Адміністративні стягнення за Кодексом України про адміністративні правопорушення можуть накладатися як у судовому, так і позасудовому порядку. Наприклад, відповідно до ст. 244–17 КУпАП штрафи у позасудовий спосіб накладаються Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку. Від імені Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення мають право Голова Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, члени Комісії та уповноважені Комісією посадові особи [54].

Відповідно до принципу обмеженості заходів дисциплінарного впливу, Р. С. Грищенко відзначає, по відношенню до працівника можуть бути застосовані виключно ті юридичні санкції, які визначені загальнотрудовим законодавством або спеціальними нормативними актами: статутами, положеннями тощо [51, с. 138].

Відзначимо наступне: по-перше цей принцип притаманний й іншим різновидам юридичної відповідальності тому, що і адміністративні, і

кримінальні санкції чітко визначено у законах і саме їх застосовують до правопорушників. По-друге, науковець вказує, що юридичні санкції визначаються у таких джерелах як загальнотрудове законодавство, спеціальні нормативні акти: статuti, положення тощо. Це помилкова позиція адже відповідно до п. 22 ч. 1 ст. 92. Конституції України виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

Сутність принципу широти дисциплінарної влади уповноваженої особи, Р. С. Грищенко бачить у тому, що всі питання, пов'язані із застосування інституту дисциплінарної відповідальності, цілком віднесено до компетенції роботодавця або спеціально створеного ним органу. Тобто саме роботодавець визначає наявність у складі конкретного діяння ознак дисциплінарного проступку та необхідність застосовувати до працівника заходів юридичного впливу. Крім того, відповідно до принципу широти дисциплінарної влади, роботодавець має право застосовувати заходи дисциплінарного впливу на свій розсуд відповідно до ситуації, яка склалась, наприклад: застосувати до працівника догану, коли є реальні підстави для застосування більш суворого стягнення [51, с. 138].

З існуванням зазначеного принципу слід погодитися. Дійсно роботодавець володіючи дисциплінарною владою стосовно працівника, наділений широкими дисциплінарними повноваженнями стосовно притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Цей принцип притаманний також і дисциплінарній відповідальності поліцейських, для яких відносини влади і підпорядкування носять ще більш виражений характер.

Крім цього вважаємо, що сьогодні принципом дисциплінарної відповідальності слід вважати принцип закріплення дисциплінарних стягнень у загальних та спеціальних законах. Так, загальні для всіх

працівників дисциплінарні стягнення закріплені у КЗпП України, а для окремих категорій працівників стягнення передбачені у спеціальних законах, наприклад, для поліцейських у Законі України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337–VIII. Разом з тим для поліцейських цей принцип є не актуальним, оскільки відповідні норми КЗпП України на них не поширюються.

Аналіз Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337–VIII дозволяє нам додатково виділити такі принципи, на яких базується дисциплінарна відповідальність поліцейських. По-перше, єдність та диференціація дисциплінарних стягнень поліцейських. Так, для всіх поліцейських встановлені такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службову відповідність; 5) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 6) звільнення з посади; 7) звільнення із служби в поліції. До курсантів (слухачів), які мають спеціальні звання поліції, крім вищезазначених видів дисциплінарних стягнень застосовується дисциплінарне стягнення у виді призначення поза чергою в наряд – до п'яти нарядів (ч. 3 ст. 13 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»). Дисциплінарне стягнення у виді пониження у спеціальному званні на один ступінь до поліцейських, які мають первинні спеціальні звання, та у виді звільнення з посади до поліцейських, які обіймають посади найнижчого рівня, не застосовується (ч. 14 ст. 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»).

По-друге, обов'язковість проведення службового розслідування перед накладенням дисциплінарного стягнення на поліцейського (ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»).

По-третє, доступ громадськості до складу дисциплінарних комісій (ч. 3 ст. 15 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»).

По-четверте, швидкість проведення службового розслідування, застосування та виконання дисциплінарного стягнення (ч. 1 ст. 16, ч. 1 ст. 21, ч. 1 ст. 22 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»).

По-п'яте, застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських уповноваженою особою (ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»).

По-шосте, визначеність строків дії кожного дисциплінарного стягнення (ч. 1 ст. 23 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»).

Таким чином, принципи дисциплінарної відповідальності поліцейських можна поділити на загальні та спеціальні. До загальних відносяться принципи: 1) законності притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності; 2) справедливості дисциплінарної відповідальності поліцейських; 3) невідворотності дисциплінарної відповідальності поліцейських; 4) індивідуалізації дисциплінарної відповідальності поліцейських; 5) доцільності дисциплінарної відповідальності поліцейських; 6) презумпції невинуватості; 7) гарантування поліцейському права на захист під час проведення службового розслідування та застосування заходів дисциплінарної відповідальності; 8) широти дисциплінарної влади уповноваженої особи. Спеціальними принципами дисциплінарної відповідальності поліцейських є: 1) єдність та диференціація дисциплінарних стягнень поліцейських; 2) обов'язковість проведення службового розслідування перед накладенням дисциплінарного стягнення на поліцейського; 3) доступ громадськості до складу дисциплінарних комісій; 4) швидкість проведення службового

розслідування, застосування та виконання дисциплінарного стягнення; 5) застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських уповноваженою особою; 6) визначеність строків дії кожного дисциплінарного стягнення.

Висновки до розділу 1

1. Доцільно виділяти два види дисциплінарної відповідальності залежно від суб'єкта дисциплінарного проступку: загальну і спеціальну. Загальна дисциплінарна відповідальність, передбачена Кодексом законів про працю України і поширюється на всіх працівників, які перебувають у трудових правовідносинах, окрім працівників та службовців, для яких встановлена дисциплінарна відповідальність спеціальними законами. Спеціальна дисциплінарна відповідальність встановлюється для окремих категорій працівників та службовців спеціальними законами, з огляду на специфіку та характер трудових функцій, які ними виконуються, та особливості роботодавця (державні службовці, прокурори, судді, поліцейські тощо).

2. Особливостями спеціальної дисциплінарної відповідальності є: по-перше, встановлення її спеціальними законами, які мають або комплексний характер, або присвячені лише забезпеченню трудової (службової) дисципліни, по-друге, більша кількість видів дисциплінарних стягнень порівняно із загальною дисциплінарною відповідальністю, по-третє, закріплення у спеціальних законах діянь, що є дисциплінарними проступками, по-четверте, обов'язковість проведення службового розслідування або дисциплінарного провадження обставин здійснення дисциплінарного проступку, по-п'яте, можливість відсторонення службовця, який здійснив дисциплінарний проступок, від виконання посадових обов'язків, по-шосте, закріплення обставин, що пом'якшують або обтяжують дисциплінарну відповідальність, по-сьоме, спеціальний порядок оскарження дисциплінарних стягнень.

3. У спеціальних законах, які встановлюють дисциплінарну відповідальність, передбачені різна кількість видів дисциплінарних стягнень; різні діяння, що є дисциплінарним проступком; різні строки накладення дисциплінарних стягнень; різний порядок оскарження дисциплінарних стягнень тощо.

4. Основною метою дисциплінарної відповідальності є забезпечення належного виконання працівником своїх трудових обов'язків, виховання у працівника свідомого ставлення до дорученої роботи, створення необхідних умов для нормальної високопродуктивної роботи юридичної або фізичної особи, що використовують працю найманих працівників.

5. Ознаками дисциплінарної відповідальності поліцейських є: по-перше, дисциплінарна відповідальність поліцейських є різновидом спеціальної дисциплінарної відповідальності, по-друге, дисциплінарній відповідальності підлягає лише поліцейський, по-третє, дисциплінарні стягнення застосовуються керівниками різного рівня до відповідного нормативно визначеного кола поліцейських, по-четверте, метою дисциплінарної відповідальності поліцейських є забезпечення дотримання поліцейськими службової дисципліни, запобігання вчиненню поліцейськими дисциплінарних проступків, виховання у поліцейських свідомого ставлення до служби, створення необхідних умов для ефективної діяльності поліцейських підрозділів, по-п'яте, підставою застосування дисциплінарної відповідальності поліцейських є дисциплінарний проступок, по-шосте, наявність чітко визначеного та обов'язкового до виконання порядку застосування дисциплінарної відповідальності, регламентованого Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», по-сьоме, настання негативних наслідків, що проявляються у накладенні дисциплінарних стягнень, передбачених Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

6. Під дисциплінарною відповідальністю поліцейських слід розуміти застосування у чітко визначеному та обов'язковому до виконання порядку до поліцейського, який вчинив дисциплінарний проступок, дисциплінарних стягнень, передбачених Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», що тягне настання для нього негативних юридичних наслідків.

7. Під принципами дисциплінарної відповідальності поліцейських слід розуміти основоположні начала, вихідні положення, незаперечні вимоги, які ставляться до учасників дисциплінарного провадження з метою забезпечення дотримання поліцейськими службової дисципліни, запобігання вчиненню поліцейськими дисциплінарних проступків, виховання у поліцейських свідомого ставлення до служби, створення необхідних умов для ефективної діяльності поліцейських підрозділів.

8. Принципи дисциплінарної відповідальності поліцейських можна поділити на загальні та спеціальні. До загальних відносяться принципи: 1) законності притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності; 2) справедливості дисциплінарної відповідальності поліцейських; 3) невідворотності дисциплінарної відповідальності поліцейських; 4) індивідуалізації дисциплінарної відповідальності поліцейських; 5) доцільності дисциплінарної відповідальності поліцейських; 6) презумпції невинуватості; 7) гарантування поліцейському права на захист під час проведення службового розслідування та застосування заходів дисциплінарної відповідальності; 8) широти дисциплінарної влади уповноваженої особи. Спеціальними принципами дисциплінарної відповідальності поліцейських є: 1) єдність та диференціація дисциплінарних стягнень поліцейських; 2) обов'язковість проведення службового розслідування перед накладенням дисциплінарного стягнення на поліцейського; 3) доступ громадськості до складу дисциплінарних комісій; 4) швидкість проведення службового

розслідування, застосування та виконання дисциплінарного стягнення; 5) застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських уповноваженою особою; 6) визначеність строків дії кожного дисциплінарного стягнення.

9. Існує доцільність викласти норму ч. 1 ст. 21 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» у такій редакції: «Дисциплінарне стягнення застосовується не пізніше одного місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку і не пізніше шести місяців з дня його вчинення без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування поліцейського у відпустці».

10. Пропонуємо викласти норму ч. 3 ст. 21 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» у такій редакції: «Дисциплінарне стягнення не може бути застосовано під час відсутності поліцейського на службі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або під час перебування його у відпустці».

РОЗДІЛ 2

ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК ЯК ПІДСТАВА ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

2.1. Поняття дисциплінарного проступку поліцейських

Високий рівень правопорушень в державі у поєднанні з військовою агресією з боку Росії, кризовими явищами у публічному управлінні та національній економіці ставить на порядок денний необхідність належного функціонування державних органів, зокрема найчисельнішого правоохоронного органу – Національної поліції України. При цьому особливо необхідно зосередити увагу на дотриманні службової дисципліни поліцейськими та недопущенні здійснення ними дисциплінарних проступків.

Дисциплінарна відповідальність є одним із засобів забезпечення дотримання службової дисципліни, належного виконання службових обов'язків шляхом застосування до поліцейського, який здійснив дисциплінарний проступок, дисциплінарного стягнення, визначеного законом. Тому важливим є дослідження законодавчих та наукових підходів до визначення поняття та складу дисциплінарного проступку поліцейських як засадничих категорій відповідних правовідносин.

Сьогодні основний комплексний закон України у сфері праці – Кодекс законів про працю України містить главу Х «Трудова дисципліна» в рамках якої закріплюються підстави та порядок застосування дисциплінарної відповідальності, види дисциплінарних стягнень тощо. Разом з тим у вказаній главі не визначається ні термін «трудова дисципліна», ні термін «дисциплінарний проступок».

Значення дотримання трудової дисципліни у процесі колективної праці важко переоцінити, оскільки саме завдяки цьому досягаються результати праці, продуктивно використовується робочий час, забезпечується охорона праці, знижується виробничий травматизм. Як відзначає Є. Ю. Подорожній трудова дисципліна являє собою специфічний організаційно-правовий стан, що відображає, з одного боку, діючу систему вимог (правил), які пред'являються до працівників, а з іншого рівень відповідності трудової поведінки останніх цим правилам. За своєю правовою сутністю трудова дисципліна має зобов'язуючий характер, тобто її змістом є, переважно, обов'язки [66, с. 354]. К. Ю. Мельник вказує, що трудова дисципліна спрямована на забезпечення сумлінного ставлення працівників до виконання своїх трудових обов'язків та на створення необхідних умов для продуктивної праці. Зазначене досягається дією обов'язкових для всіх працівників підприємства, установи, організації правил внутрішнього трудового розпорядку, статутів і положень про дисципліну тощо, в яких встановлюються обов'язки сторін трудових правовідносин, визначаються види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок їх застосування [67, с. 312–313].

О. Є. Луценко у змісті трудової дисципліни виокремлює дві сторони – об'єктивну та суб'єктивну. Під об'єктивною стороною фахівець розуміє певний порядок, без якого не може існувати підприємство. Суб'єктивну ж сторону становлять виконання обов'язків і здійснення прав сторонами трудових правовідносин [68, с. 242].

С. Кожушко відзначає, що механізм правового регулювання трудової дисципліни тісно пов'язаний з трудовим договором. Останній, спираючись на свободу угоди і рівність сторін, стає основою трудового правовідношення, одним з головних елементів якого є згода працівника підкорятися у тій чи іншій мірі встановленому на підприємстві внутрішньому трудовому розпорядку і дотримуватися пов'язаної з ним

трудо́вій дисципліні. Цей обов'язок – необхідна складова (елемент) трудового правовідношення. Вона виникає і реалізується одночасно з трудовим правовідношенням не раніше і не пізніше [69, с. 89].

Т. В. Курило вказує, що трудова дисципліна ґрунтується на свідомому та сумлінному виконанні працівниками своїх трудових обов'язків і є необхідною умовою високопродуктивної праці. Далі науковець пише: «Дисципліна праці розглядається в чотирьох аспектах як: а) інститут трудового права; б) принцип трудового права; в) елемент трудових правовідносин; г) фактична поведінка» [30, с. 352]. Як можна побачити науковець використовує різні терміни «трудова дисципліна» та «дисципліна праці» у рамках підрозділу підручника, присвяченого трудовій дисципліні. Причому Т. В. Курило визначає термін «трудова дисципліна», а термін «дисципліна праці» ним не визначається. Вважаємо неприпустимим, коли використовуються подібні терміни без визначення, без пояснення їх співвідношення. Це заплутує читача і не дає йому змоги отримати належні знання у сфері трудового права.

Взагалі ж у юридичній літературі з трудового права поряд з терміном «трудова дисципліна» іноді використовується термін «дисципліна праці». При цьому трактування співвідношення вченими цих понять є різним. Одні автори (М. Г. Александров, Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева) вживають їх як тотожні (синоніми). Інші (П. Д. Пилипенко, С. М. Сипчук, О. В. Смирнов) вважають, що дисципліна праці є ширшим поняттям та включає трудову, виробничу, технологічну, фінансову, службову та інші види дисциплін. Так, С. М. Сипчук вказує, що дисципліна праці – це сукупність усіх дисциплін (технологічної, виробничої та ін.), необхідних для належного забезпечення трудового процесу. Трудова дисципліна є складовою поняття дисципліна праці, якщо вона розглядається як елемент трудових правовідносин та/або фактична поведінка учасників трудового процесу. Визначення змісту

поняття трудова дисципліна як принципу чи інституту трудового права є ширшим і не охоплюється поняттям дисципліна праці [25, с. 350].

Слід погодитися з першими науковцями, що вважають терміни «трудова дисципліна» та «дисципліна праці» тотожними. На користь цього наведемо норму абзацу 2 та 3 п. 1 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР за погодженням із ВЦРПС від 20 липня 1984 р. №213: «Дисципліна праці – це не лише суворе дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, а також свідоме, творче ставлення до своєї роботи, забезпечення її високої якості, продуктивне використання робочого часу. Трудова дисципліна забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю. До порушників трудової дисципліни застосовуються заходи дисциплінарного та громадського впливу» [71].

Саме з недотриманням трудової дисципліни пов'язується застосування дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. Так, С. М. Синчук вказує, що галузева належність юридичної відповідальності до трудового права визначається характером правопорушення та суб'єктом складом. Юридична відповідальність за трудовим правом полягає в обов'язку суб'єктів трудових правовідносин відповідати за недотримання трудової дисципліни [25, с. 350].

Такий підхід передбачено і у національному законодавстві про працю. Так, ч. 1 ст. 147 КЗпП України передбачає, що дисциплінарні стягнення може бути застосовано за порушення трудової дисципліни. Відповідно до п. 24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР за погодженням із ВЦРПС від 20 липня 1984 р. № 213,

порушення трудової дисципліни, тобто невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків тягне за собою застосування заходів дисциплінарного чи громадського впливу, а також застосування інших заходів, передбачених чинним законодавством [71].

Вказані Типові правила продовжують діяти в Україні на підставі наступного. Так, п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. № 9 передбачає, що закони та інші нормативні акти, прийняті до набуття чинності Конституцією, є чинними в частині, що не суперечить їй (ст.1 розділу XV Конституції) [72]. Постанова Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12 вересня 1991 р. № 1545–ХІІ встановлює, що до прийняття відповідних актів законодавства України на території республіки застосовуються акти законодавства Союзу РСР з питань, які не врегульовані законодавством України, за умови, що вони не суперечать Конституції і законам України [73].

Отже, національний правотворець порушення трудової дисципліни, що тягне застосування дисциплінарної відповідальності, визнає як невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків.

Необхідно звернути увагу на те, що у КЗпП України у розрізі дисциплінарної відповідальності також використовується термін «проступок». Так, у ч. 3 ст. 149 КЗпП України передбачено, що при обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника [12].

У юридичній літературі з трудового права підставою дисциплінарної відповідальності визнається дисциплінарний проступок [1, с. 342; 74, с. 327;

75, с.13]. Так, С. М. Прилипко вказує, що підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок [1, с. 342]. В. М. Толкунова та К. М. Гусов вказують, що до дисциплінарної відповідальності можуть притягуватися працівники, які вчинили дисциплінарний проступок. Отже, основою такої відповідальності завжди служить дисциплінарний проступок, вчинений конкретним працівником [74, с. 327]. А. А. Гогин відзначає, що дисциплінарні проступки підривають трудову дисципліну і цим завдають шкоди нормальному функціонуванню підприємств та організацій. Причини порушень дисципліни часто пов'язані з вадами в організації праці, правового регулювання господарської діяльності на підприємствах та в організаціях [75, с.13].

Як відзначалось вище КЗпП України не визначає поняття «дисциплінарний проступок». Натомість у останніх проектах Трудового кодексу України і термін «дисциплінарний проступок», і його визначення знайшли своє відображення. Так, ч. 2 ст. 348 проекту Трудового кодексу України № 1658, який було підготовлено до другого читання 24 липня 2017 р., передбачає норму: «Дисциплінарним проступком є невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором» [76]. Таку ж дефініцію закріплює і ч. 2 ст. 348 проекту Трудового кодексу України № 2410 від 08 листопада 2019 р. [77].

У теорії трудового права можна виділити наступні визначення поняття «дисциплінарний проступок». Так, на думку С. М. Прилипко дисциплінарний проступок є винним протиправним невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків [78, с. 456]. К. Ю. Мельник визначає дисциплінарний проступок як протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових

обов'язків, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами і трудовим договором [67, с. 321]. С. М. Синчук під дисциплінарним проступком розуміє винне, протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків передбачених законодавством про працю, колективним та трудовим договорами, що призводить до порушення внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві [25, с. 364–365]. К. В. Коваленко дисциплінарний проступок визнає як протиправне, винне порушення працівником своїх обов'язків, визначених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами, за яке роботодавцем може бути застосоване дисциплінарне стягнення [34, с. 248]. З точки зору С. О. Монастирського дисциплінарний проступок є безпідставне, навмисне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків особами, які перебувають у трудових відносинах з конкретним підприємством [79, с. 12].

Аналіз вищенаведеного свідчить про те, що ознаки дисциплінарного проступку відповідають ознакам правопорушення, розробленого теорією права. До них відносяться: 1) протиправність дії (бездіяльності) – невиконання чи неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків; 2) наявність шкідливих наслідків для роботодавця (економічних, матеріальних, соціальних); 3) причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками, що настали; 4) вина працівника.

У юридичній літературі звертається увага на існування відмінностей дисциплінарного проступку від інших правопорушень. Так, Л. О. Сироватська вказувала, що дисциплінарний проступок матиме місце тільки тоді, коли правопорушення пов'язано з невиконанням трудових обов'язків, але за своїм характером воно не становить суспільної небезпеки і допускає застосування до особи дисциплінарних санкцій чи заходів громадського впливу. З точки зору науковця дисциплінарний проступок

необхідно виключити з числа інших правопорушень – кримінальних та адміністративних, оскільки те чи інше правопорушення у сфері трудової дисципліни не є злочином чи адміністративним проступком [80, с. 43]. Ю. П. Пилипенко відзначає, що для трудового правопорушення характерна низка ознак, які відрізняють його від інших правопорушень та відображають зміст цього поняття. По-перше, трудове правопорушення не є суспільно небезпечним діянням, а виражається у неналежному виконанні працівником трудової функції, визначеної трудовим договором. Зміст трудової функції окремих категорій працівників (суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, які виконують виховні функції) охоплює також дотримання вимог морального змісту. Недодержання ними таких норм, їх аморальна поведінка не лише під час роботи, а й у побуті є підставою для притягнення таких працівників до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення з посади. По-друге, трудове правопорушення може бути вчинене тільки працівниками, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем. По-третє, таке правопорушення виражається у протиправному та винному невиконанні чи неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором, нормативними актами, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок та іншими нормами трудового права [33, с. 184–185].

Вищенаведене свідчить про самостійний характер дисциплінарного проступку серед інших правопорушень та наявність низки особливостей, серед яких найбільш суттєвою, на наш погляд, є суб'єкт дисциплінарного проступку – лише працівник.

Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337–VIII у ст. 12 передбачена наступна дефініція: «Дисциплінарним проступком визнається протиправна винна дія чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні обов'язків

поліцейського або виходить за їх межі, порушенні обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських, а також у вчиненні дій, що підривають авторитет поліції» [16].

Передусім слід звернути увагу на те, що Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» закріплює і визначає термін «дисциплінарний проступок», який є загальним, хоча за логікою повинен оперувати терміном «дисциплінарний проступок поліцейських». Виходячи зі змісту вищенаведеної дефініції ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» мова і йде саме про дисциплінарний проступок поліцейських, а не про загальну категорію, яка поширюється на будь-якого працівника. Отже, вважаємо за доцільне викласти назву ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» наступним чином: «Дисциплінарний проступок поліцейських».

Аналіз наведеного законодавчого визначення, свідчить про те, що протиправними діями (бездіяльністю) поліцейського є:

- порушення поліцейським службової дисципліни;
- невиконання чи неналежне виконання обов'язків поліцейського або вихід за їх межі;
- порушення обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських;
- вчинення дій, що підривають авторитет поліції.

Розглянемо більш докладно вищезазначені дії поліцейського. Так, ст. 1 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» передбачає наступне визначення: «Службова дисципліна – дотримання поліцейським Конституції і законів України, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів

Національної поліції України, нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, Присяги поліцейського, наказів керівників» [16].

Вказана норма свідчить про доволі широке трактування службової дисципліни, що по суті дорівнює вимозі дотримуватися поліцейськими принципу законності. Не можна погодитися з таким трактуванням адже «трудова дисципліна» і «законність» є різними категоріями. Традиційно трудова дисципліна визначається як рівень дотримання трудових обов'язків працівниками, передбачених законами, підзаконними нормативно-правовими актами, індивідуальними актами. Законністю ж є дотримання будь-яких норм законодавства.

Більше того, така протиправна дія чи бездіяльність як порушення поліцейським службової дисципліни, виходячи із законодавчого визначення терміну «службова дисципліна», охоплює всі інші види протиправних дій чи бездіяльності, визначені у ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». Такий стан справ вважаємо не правильним.

Отже, пропонуємо під службовою дисципліною у поліції розуміти дотримання поліцейським правил внутрішнього службового розпорядку та виконання службових обов'язків, передбачених законодавством, колективним договором, посадовою інструкцією, функціональними обов'язками та контрактом про проходження служби в поліції.

Ще однією протиправною дією (бездіяльністю) Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» визнає – невиконання чи неналежне виконання обов'язків поліцейського або вихід за їх межі. Стаття 18 «Основні обов'язки поліцейського» Закону України «Про Національну поліцію» закріплює, що 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; 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» [21].

С. М. Бортник відзначає, якщо в Законі України «Про Національну поліцію» основний акцент зроблено на обов'язках поліцейського як виконавця державних завдань і функцій, як представника влади, що має діяти в інтересах населення держави, то в Дисциплінарному статуті закріплені також і ті, що він має виконувати саме як найманий працівник, на якого роботодавцем покладаються відповідні посадові завдання та функції [65, с. 374].

Так, передусім, невиконання чи неналежне виконання поліцейським вищезазначених обов'язків або вихід за їх межі буде розцінюватися як дисциплінарний проступок. Слід також відзначити, що обов'язки поліцейського закріплені і у інших спеціальних нормативно-правових актах, а також посадових інструкціях та функціональних обов'язках. Останні доводяться поліцейському під підпис при призначенні на посаду. Дисциплінарним проступком буде невиконання чи неналежне виконання нормативно закріплених обов'язків поліцейським не залежно від рівня такого закріплення, а також вихід за їх межі.

Слід також відзначити, що така протиправна дія (бездіяльність) як невиконання чи неналежне виконання обов'язків поліцейського або вихід за їх межі перекликається з попередньою протиправною дією (бездіяльністю) –

порушенням поліцейським службової дисципліни. Вважаємо такий стан не правильним.

Наступним протиправним діянням Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» визнає – порушення обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських. Відповідно до ст. 61 «Обмеження, пов'язані зі службою в поліції» Закону України «Про Національну поліцію» на поліцейських поширюються обмеження, визначені Законом України «Про запобігання корупції», цим законом та іншими законами України. «Не може бути поліцейським: 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 кримінального правопорушення, крім реабілітованої; 4) особа, щодо якої було припинено кримінальне провадження з нереабілітуючих 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; 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 поліції. Поліцейський не може бути членом політичної партії. Поліцейський не може організовувати страйки та брати участь у страйках» [21].

Вищезазначене свідчить про те, що з перших трьох протиправних діянь (бездіяльності) є певна законодавча визначеність, щодо ж останнього

– вчинення дій, що підривають авторитет поліції – чіткості взагалі не має. Тому поліцейські не знатимуть достеменно, які дії підривають авторитет поліції, а які ні, за що їх можуть покарати, а за що ні. Отже, вважаємо за необхідне чітко законодавчо визначити перелік дій, що підривають авторитет поліції.

На нашу думку, діями, що підривають авторитет поліції слід вважати дії, які суперечать Правилам етичної поведінки поліцейських, затверджених Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 09.11.2016 р. № 1179, а також дії, що тягнуть за собою стійку негативну суспільну думку про моральне обличчя поліцейського. Прикладом таких дій є поява в нетверезому чи іншому непристойному вигляді на службі чи в позаслужбовий час у громадських місцях; сексуальне домагання або переслідування на службі чи у побуті; неповажне ставлення (ображаючі вислови) до громадян чи колег по службі під час виконання службових повноважень; поширення негативних думок або образливих порівнянь щодо професійних навичок або особистих якостей колег по службі.

Вищезазначене дозволяє зробити пропозицію про необхідність удосконалення законодавчого визначення «дисциплінарний проступок» шляхом усунення дублювань у окреслених протиправних діях (бездіяльності) поліцейського. Для цього пропонуємо, по-перше, назву ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» викласти наступним чином: «Дисциплінарний проступок поліцейських», а її зміст викласти у такій редакції: «Дисциплінарним проступком поліцейських визнається протиправна винна дія чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни». По-друге, назву ст. 1 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» викласти наступним чином: «Службова дисципліна у поліції», а зміст ч. 1 цієї статті викласти у такій редакції: «Службова дисципліна у поліції – дотримання поліцейським

правил внутрішнього службового розпорядку та виконання службових обов'язків, передбачених законодавством, колективним договором, посадовою інструкцією, функціональними обов'язками та контрактом про проходження служби в поліції». По-третє, доповнити ч. 1 ст. 18 «Основні обов'язки поліцейського» Закону України «Про Національну поліцію» пунктами 7 та 8 з наступним змістом: «7) дотримуватися обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських; 8) дотримуватися етичних норм та підтримувати авторитет поліції у державі.».

2.2. Склад дисциплінарного проступку поліцейських

Як і будь-яке інше правопорушення, дисциплінарний проступок має відповідний склад: суб'єкт, суб'єктивну сторону, об'єкт, об'єктивну сторону. Суб'єктом дисциплінарного проступку є працівник, тобто фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. Здатність нести дисциплінарну відповідальність за дисциплінарний проступок настає за загальним правилом з 16 років, у певних випадках – з 15 років, а учнів – з 14 років (ст. 188 КЗпП України).

Т. В. Колеснік не заперечує проти визнання малолітніх суб'єктами дисциплінарного проступку. У такий спосіб фахівець акцентує увагу на тому, що види дисциплінарних стягнень (догана і звільнення) не дають реалізувати всі правові можливості, закладені у нормах трудового права щодо виховання дисциплінованих, адаптованих до колективної праці працівників [81, с.90]. Слід не погодитися з науковцем щодо введення дисциплінарної відповідальності для малолітніх осіб. Так, ст. 31 Цивільного кодексу України визнає малолітньою особою фізичну особу, яка не досягла чотирнадцяти років [82]. Отже, получается, що працювати, відповідно до

КЗпП, за трудовим договором ще не можна, а нести дисциплінарну відповідальність можна.

Взагалі ж відзначимо про необхідність обов'язкового врахування при накладенні дисциплінарного стягнення віку працівника, зокрема того, що праця осіб з 14 років має на меті, передусім, підготовку молоді до суспільно-корисної праці і не повинна порушувати процесу навчання. Як відзначає О. І. Процевський, передбачені чинним законодавством способи забезпечення дисципліни праці перш за все спрямовані на стимулювання сумлінного виконання взятих сторонами трудового договору зобов'язань. Роботодавці мають шукати найбільш підходящі в сучасних умовах засоби і шляхи впливу на рівень трудової дисципліни [83, с. 226]. З огляду на це, уклавши трудовий договір з неповнолітньою особою, роботодавець повинен розуміти, що перед ним ще не повністю фізично і морально розвинута особа, яка ще не може на рівних конкурувати з дорослими працівниками. Накладаючи дисциплінарні стягнення на неповнолітніх осіб необхідно забезпечити передусім їх виховання у дусі сумлінного відношення до праці та формування особистості працівника як трудового резерву суспільства.

У актах спеціального законодавства закріплюється різний вік трудової правосуб'єктності працівників, а значить і вік з якого вони можуть нести дисциплінарну відповідальність. Так, ст. 49 «Вимоги до кандидатів на службу в поліції» Закону України «Про Національну поліцію» закріплює наступну норму: «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 мовою відповідно до рівня, визначеного згідно із Законом України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» [21].

У зв'язку з цим у юридичній літературі виділяється декілька видів суб'єктів трудового проступку. Так, К. Ю. Мельник вказує, що національне законодавство окрім загального суб'єкта дисциплінарного проступку, тобто працівника, який підлягає дисциплінарній відповідальності за невиконання трудових обов'язків на підставі норм КЗпП України, виділяє і спеціального на якого поширюються заходи дисциплінарної відповідальності передбачені спеціальними нормативно-правовими актами [84, с. 227]. Ю. П. Пилипенко вказує, що загальне поняття суб'єкта трудового правопорушення поширюється на будь-якого працівника, винного у невиконанні обов'язків, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку. Водночас трудове право містить також поняття спеціального суб'єкта. Останні відрізняються за характером трудової функції, яка здебільшого пов'язана із здійсненням управлінських повноважень, колом трудових обов'язків, що виражаються у здійсненні функцій державного апарату та особливостями умов праці [33, с. 185].

А. Ю. Подорожній вказує на існування характерних особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності таких категорій працівників як: 1) працівники правоохоронних органів України; 2) суддів; 3) військовослужбовців, у зв'язку з чим констатовано, що спеціальним законодавством, в порівнянні із чинним Кодексом законів про працю України, більш детально регламентуються засади притягнення розглянутих категорій працівників до дисциплінарної відповідальності. Науковець вважає, що зазначене, беззаперечно, позитивним чином впливає на об'єктивність та якість вирішення питань про притягнення цих категорій працівників до досліджуваного виду юридичної відповідальності. Також А. Ю. Подорожній деякі положення спеціального законодавства вважає досить прогресивними, та вбачає можливим застосовувати його досвід при удосконаленні чинного трудового законодавства, яке визначає загальні

засади притягнення працівника дисциплінарної відповідальності [22, с. 185].

Суб'єктом досліджуваного у дисертації дисциплінарного проступку є спеціальний суб'єкт – поліцейський. Відповідно до ст. 17 Закону України «Про Національну поліцію» поліцейським є громадянин України, який склав Присягу поліцейського, проходить службу на відповідних посадах у поліції і якому присвоєно спеціальне звання поліції [21].

Вищенаведене свідчить про те, що поліцейським може стати громадянин України у 18 років, а отже і суб'єктом відповідного дисциплінарного проступку громадянин може стати саме з цього віку. Для поліцейських як суб'єктів дисциплінарного проступку характерними є певні особливості застосування дисциплінарних стягнень, зокрема обов'язкове проведення стосовно них службового розслідування спеціально створеним органом – дисциплінарною комісією перед накладенням дисциплінарного стягнення, чітко виписана процедура притягнення до дисциплінарної відповідальності, розширений перелік дисциплінарних стягнень.

З огляду на особливості у різновидах дисциплінарних стягнень і характеру служби, поліцейських як суб'єктів дисциплінарного проступку можна поділити на дві групи: власне поліцейські, які служать в органах поліції, та курсантів, які навчаються у вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських. До останніх крім видів дисциплінарних стягнень, передбачених для всіх поліцейських, застосовується дисциплінарне стягнення у виді призначення поза чергою в наряд – до п'яти нарядів.

Суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризує вина працівника, що здійснив дисциплінарний проступок. Традиційно у теорії трудового права вказується, що вина виражає психічне ставлення порушника дисципліни до своєї протиправної дії [74, с. 327].

С. М. Братусь вказує, що вина як психічний стан, пов'язана з протиправністю, – безумовна підстава кримінальної та, як правило, адміністративної та дисциплінарної відповідальності, але не обов'язково цивільно-правової [31, с. 181]. На думку Л. Є. Виноградової вина (винність) особи, яка вчинила порушення, є однією з обов'язкових умов, необхідних для того, щоб порушення обов'язків потягло за собою накладення дисциплінарного стягнення. З юридичної точки зору вина передбачає психічне ставлення особи до вчиненого, є показником певної відповідності між об'єктивно суспільно шкідливими діями (бездіяльністю) правопорушника і його психічною діяльністю [85, с. 74].

У юридичній літературі вказується на існування інтелектуального та вольового аспекту вини. Так, Н. М. Хуторян відзначає, що вина характеризується двома моментами: інтелектуальним – усвідомленням працівником шкідливого для іншої сторони характеру своїх діянь (дії чи бездіяльності) і вольовим, тобто бажанням настання шкідливих наслідків або байдужим до них ставленням [86, с. 54]. На думку Ю. П. Пилипенка вина як складова трудового правопорушення містить у собі два моменти: інтелектуальний та вольовий, від поєднання яких і розрізняють форму вини. Інтелектуальний момент вини характеризує усвідомлення особою протиправності вчинюваного проступку та настання шкідливих результатів. Натомість вольовий критерій виражається у бажанні досягти настання протиправних наслідків [33, с. 186].

Слід відзначити, що КЗпП України не передбачає норми, що закріплює форми вини правопорушника, що необхідно для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

В. В. Середа відзначає, що пряме визначення поняття вини та її форм визначено лише у ст. 23 Кримінального кодексу України. Чинний Цивільний кодекс України уникає прямого визначення цивільно-правового поняття вини. Натомість законодавець використовує прийом визначення

поняття вини в цивільному праві через встановлення ознак відсутності вини. У законодавстві про працю прямо не зазначається, що вина є обов'язковим елементом суб'єктивної сторони дисциплінарного проступку. Але судова практика України є послідовною у визнанні вини як обов'язкової умови дисциплінарної відповідальності. Для дисциплінарної відповідальності характерніша така форма вини як необережність (легковажність і самовпевненість). Залежно від випадку може мати місце і непрямий умисел (порушення норм техніки безпеки працівником) [87, с. 128]. К. М. Гусов та В. М. Толкунова вказують, що вина може бути виражена у формі як прямого або непрямого умислу, так і необережності [74, с. 327]. На думку К. Ю. Мельника дисциплінарний проступок визнається вчиненням з умислом, якщо особа, що його вчинила, усвідомлювала протиправний характер своїх дій чи бездіяльності, передбачала їх шкідливі наслідки і бажала або свідомо допускала їх настання. Дисциплінарний проступок визнається вчиненням по необережності, якщо особа, що його вчинила, передбачала можливість настання шкідливих наслідків своїх дій чи бездіяльності, але легковажно розраховувала на їх запобігання або ж не передбачала можливості їх настання, хоча повинна була і могла їх передбачати [67, с. 322].

У юридичній літературі звертається увага на необхідність доведення роботодавцем вини та на переважну кількість випадків коли дисциплінарний проступок здійснюється з необережності. Так, А. Н. Кайль, вказує, що для накладання дисциплінарного стягнення (у тому числі у вигляді звільнення) достатньо будь-якої форми вини та будь-якого її виду. Але слід зазначити, що для дисциплінарної відповідальності характерніша необережність, хоч і непрямий умисел зустрічається досить часто [88, с. 16]. Т. В. Колесник відзначає, що вирішуючи питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, необхідно довести наявність вини у його діях чи бездіяльності. Встановленню підлягає той

факт, що працівник свідомо допускав або бажав настання шкідливих наслідків для роботодавця від своєї поведінки. Однак важливо розуміти, що за специфікою окремих видів робіт працівники виконують свою трудову функцію, працюючи з джерелами підвищеної небезпеки, і саме у таких роботах необережність (самовпевненість і недбалість) є основною формою вини працівника. Наприклад, самовпевненість водія громадського транспорту, недбалість будівельників тощо. Тобто у трудовому праві вина у всіх її формах може бути покладена в основу скоєння працівником дисциплінарного проступку [81, с. 91].

У ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» чітко закріплено наявність вини як ознаки дисциплінарного проступку поліцейського. Стаття 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» передбачає наступну норму: «Службове розслідування з дисциплінарного проступку поліцейського проводиться з метою своєчасного, повного та об'єктивного з'ясування всіх обставин вчинення поліцейським дисциплінарного проступку, встановлення причин і умов його вчинення, вини, ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, розміру заподіяної шкоди та для підготовки пропозицій щодо усунення причин вчинення дисциплінарних проступків» [16].

Отже, вина є обов'язковим елементом складу дисциплінарного проступку поліцейських. Дисциплінарне стягнення застосовується до поліцейського незалежно від форми його вини. Від форми вини залежить лише вид дисциплінарного стягнення. Вина обов'язково має бути доведена у ході службового розслідування перед застосуванням дисциплінарного стягнення. Вважаємо, що звільнення зі служби в поліції як дисциплінарне стягнення має застосовуватися лише за протиправну дію чи бездіяльність здійснену з прямим умислом.

Об'єктом дисциплінарного проступку є те, що порушується внаслідок його здійснення. Серед вчених немає однастайності щодо визначення об'єкту дисциплінарного проступку. Так, С. М. Прилипко об'єктом дисциплінарного проступку вважає внутрішній трудовий розпорядок, зокрема такий його елемент, як трудові обов'язки [1, с. 343]. З точки зору В. Л. Костюка об'єктом дисциплінарного проступку є трудова дисципліна [32, с. 331]. К. Ю. Мельник об'єктом дисциплінарного проступку вважає трудові обов'язки працівника, передбачені трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами та трудовим договором [67, с. 323]. С. М. Синчук об'єктом трудового правопорушення вважає суспільні відносини, що складають зміст трудової дисципліни як елемента трудових правовідносин [25, с. 361].

Дослідники дисциплінарних проступків державних службовців та службовців правоохоронних органів розрізняють загальний, родовий, видовий і безпосередні об'єкти дисциплінарного проступку. Так, К. В. Коваленко загальним об'єктом дисциплінарних проступків співробітників органів внутрішніх справ вважає службову дисципліну в органах внутрішніх справ, тобто встановлений порядок, правовий режим службової діяльності, що виражається в дотриманні особами рядового і начальницького складу покладених на них обов'язків, закріплених по кожній посаді у відповідних посадових інструкціях. Родовим об'єктом, з точки зору науковця, має визнаватися однорідна група суспільних відносин, що представляє самостійну частину загального об'єкта, та, в свою чергу, має такий вигляд: а) службові обов'язки, визначені за кожною з посад осіб співробітників органів внутрішніх справ. Порушення цих обов'язків нерідко тягне за собою посягання на права, законні інтереси, честь, гідність, особисту недоторканність окремих громадян і посадових осіб; заподіює шкоду фінансовій і штатній дисципліні; б) правила здійснення службової діяльності (режим робочого часу, розпорядок дня співробітників; правила

поведінки зі службовими документами; правила користування оперативно-технічними засобами, майном органу внутрішніх справ; режим загальної і протипожежної охорони службових будинків і приміщень; порядок організації управління оперативно-службовою діяльністю в органах внутрішніх справ та ін.); в) загальні правила поведінки поза службовою діяльністю осіб начальницького та рядового складу органів внутрішніх справ, за порушення яких встановлена адміністративна відповідальність. Під видовим об'єктом, на думку К. В. Коваленко, слід розуміти різновид родового, тобто відокремлену групу суспільних відносин, загальних для ряду проступків. Безпосереднім об'єктом правопорушення науковець вважає конкретні суспільні відносини, на які зазіхає дане порушення [34, с. 61-62]. Х. Аль-Саеді відзначає, що загальним об'єктом дисциплінарних проступків державних службовців є відносини дисципліни та дискредитації державної служби. Основним критерієм розмежування загального та родового об'єктів дисциплінарного проступку державного службовця є коло тих службових правовідносин, яким завдано шкоди і на які було спрямовано дисциплінарний проступок. Так, родовим об'єктом дисциплінарного проступку державного службовця є відносини службової дисципліни державного службовця, що виражаються через неухильне додержання принципів державної служби, присяги державного службовця, беззаперечне та неухильне виконання державним службовцем службових обов'язків, сумлінне дотримання правил внутрішнього службового розпорядку. Безпосереднім об'єктом дисциплінарного проступку державного службовця є відносини дисципліни державних службовців під час проходження державної служби в Секретаріаті Кабінету Міністрів України; міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади; місцевих державних адміністраціях; органах прокуратури; органах військового управління; органах дипломатичної служби тощо [89, с. 273].

Ми не можемо погодитися із запропонованим підходом, оскільки є великі складнощі у виокремленні і відмежуванні відповідних відносин. Вважаємо, за доцільне виділення загального та безпосередніх об'єктів дисциплінарного проступку. Так, загальним об'єктом дисциплінарного проступку поліцейських є службова дисципліна. Безпосереднім об'єктом є 1) елементи внутрішнього службового розпорядку органу поліції, пов'язані з режимом службового часу, забезпеченням збереження майна, організацією служби, охороною здоров'я та життя поліцейських; 2) службові обов'язки поліцейського, передбачені законодавством, колективним договором, посадовою інструкцією, функціональними обов'язками та контрактом про проходження служби в поліції; 3) загальні правила поведінки, етичні норми, авторитет поліції.

Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки працівника, шкідливих наслідків такої поведінки та причинного зв'язку між протиправною поведінкою працівника та шкідливими наслідками, що настали.

Протиправність поведінки працівника, передусім, означає, що вона не відповідає положенням КЗпП України, інших законів і підзаконних нормативно-правових актів, колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів роботодавця, трудового договору, які встановлюють обов'язки працівників.

Не можна повністю погодитися з думкою А. А. Гогина, що специфіка протиправності дисциплінарних проступків у тому, що порушуються норми не заборонного характеру, а позитивні вимоги, що регулюють трудові обов'язки та поведінку працівника [75, с. 14]. Так, сьогодні і у колективних договорах підприємств і організацій, і у наказах роботодавця, і у трудових договорах нерідко закріплюється заборона розголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної інформації. А це є прикладом саме

норми заборонного характеру, порушення якої тягне застосування дисциплінарної відповідальності.

Слід звернути увагу на те, що в КЗпП України доволі безсистемно закріплено обов'язки працівника. Вони не передбачені у одній статті, а розпорошені по всьому документу. Наприклад, ст. 139 КЗпП України має назву: «Обов'язки працівників» і передбачає наступну норму: «Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір» [12]. Стаття 159 КЗпП України закріплює наступні обов'язки працівника в сфері охорони праці: «1) знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; 2) дотримувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації; 3) проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди; 4) співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посилюючих заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу» [12].

У проектах Трудового кодексу України підійшли більш системно до цього питання, закріпивши обов'язки працівника у одній статті на початку документа. Так, ст. 21 проекту Трудового кодексу України № 1658, який

було підготовлено до другого читання 24 липня 2017 р., передбачає наступне: «Основними обов'язками працівника є:

- особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором;
- дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог нормативних актів роботодавця;
- виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця;
- дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- дбайливе ставлення до майна роботодавця;
- негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю чи здоров'ю працівників, збереженню їхнього майна;
- повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі;
- повага честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця;
- відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків;
- нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної інформації;
- інші обов'язки, передбачені законом, колективним договором, трудовим договором з працівником або нормативним актом роботодавця» [76].

Відповідно до ст. 21 проекту Трудового кодексу України № 2410 від 08 листопада 2019 р. «Основними обов'язками працівника є:

- особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором;
- дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог локальних нормативних актів роботодавця;
- виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця;
- дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці;

- дбайливе ставлення до майна роботодавця;
- негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю чи здоров'ю працівників, збереженню їхнього майна;
- повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі;
- повага честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця;
- відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків;
- нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної інформації;
- інші обов'язки, передбачені законом, колективним договором, трудовим договором з працівником або локальним нормативним актом роботодавця» [77].

Необхідно відзначити, що у КЗпП України та у майбутньому ТК України закріплюються загальні для усіх працівників обов'язки. Акти спеціального законодавства закріплюють обов'язки для окремих категорій працівників. Наприклад, для прокурорів обов'язки встановлено ст. 19 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697–VII. «Прокурор зобов'язаний вдосконалювати свій професійний рівень та з цією метою підвищувати кваліфікацію. Прокурор періодично проходить підготовку у Тренінговому центрі прокурорів України, що має включати вивчення правил прокурорської етики. Прокурор зобов'язаний неухильно додержуватися присяги прокурора. За порушення присяги прокурор несе відповідальність, передбачену законом. Прокурор зобов'язаний: 1) виявляти повагу до осіб під час здійснення своїх повноважень; 2) не розголошувати відомості, які становлять таємницю, що охороняється законом; 3) діяти лише на підставі, в межах та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України; додержуватися правил прокурорської етики, зокрема не допускати поведінки, яка дискредитує його як представника прокуратури та

може зашкодити авторитету прокуратури. Прокурор зобов'язаний щорічно проходити таємну перевірку доброчесності» [14].

Трудові обов'язки працівників конкретних підприємств та установ закріплюються у колективному договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, наказах роботодавця, а конкретного працівника у трудовому договорі, посадовій інструкції, функціональних обов'язках тощо. Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків, передбачених у документах зазначених у цьому абзаці, він має бути ознайомлений з ними під розписку.

Д. Туболєв вважає, що якщо трудові обов'язки працівника не відображені в будь-яких нормативних актах (договорах), то протиправною слід вважати поведінку працівника, яка не відповідає інтересам організації [90, с. 14]. З цим не погоджується А. Н. Кайль, який відзначає, що під визначення «що не відповідає інтересам організації» в сучасних умовах господарювання, коли збільшується значення і роль виробничого ризику, можна в разі необхідності підвести широкий спектр дій неугодного адміністрації працівника [88, с. 16]. С. М. Синчук вказує на те, що неправомірність діяння виявляється у невиконанні трудових обов'язків, що складають зміст трудової функції працівника та порушенні норм трудового права (наприклад, поява на роботі працівника в нетверезому стані; вчинення працівником прогулу тощо) [25, с. 357].

Слід вказати, що зміст норми ст. 147 КЗпП України та п. 24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР за погодженням із ВЦРПС від 20 липня 1984 р. №213, свідчить про те, що притягати працівника до дисциплінарної відповідальності можна лише за невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків. Тобто не можна оголошувати дисциплінарне стягнення менеджера, який відмовився прийняти участь у корпоративі, що

влаштовує організація у якій він працює, хоча така його поведінка може не відповідати інтересам організації.

З точки зору Н. Б. Болотіної порушення трудової дисципліни вважається таким за умови, що воно сталося в робочий час. Але в окремих випадках, коли таке порушення негативно впливає на виробничий цикл, заважає виконанню трудового завдання, судова практика розцінює його як дисциплінарний проступок. Вчена відзначає, що для працівників, які працюють у режимі ненормованого робочого часу, весь час перебування на робочому місці та на території підприємства вважається робочим часом [91, с. 442].

Необхідно зважити на те, що у ряді випадків дисциплінарне стягнення не може бути накладено на працівника навіть при його відмові виконувати трудові обов'язки у робочий час. Наприклад, відповідно до ч. 5 ст. 153 КЗпП України працівник має право відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, що становить небезпеку для життя чи здоров'я такого працівника або людей, які його оточують, і навколишнього середовища [12].

С. М. Синчук справедливо вказує на те, що не слід вважати протиправним невиконання трудових обов'язків працівником, зумовлене станом здоров'я працівника, чи внаслідок недостатньої кваліфікації. Невиконання громадських доручень, моральних, етичних правил поведінки, не пов'язаних з виконанням трудової функції, не може бути підставою застосування юридичної відповідальності [25, с. 357]. А. Н. Кайль відзначає, що не буде порушенням дисципліни невиконання працівником такої вимоги роботодавця, яка підлягає виконанню лише за згодою працівника. Наприклад, якщо працівник не погоджується на відкликання з відпустки, він має повне право до закінчення відпустки не виходити на роботу. І за невихід роботодавець немає права покарати працівника. Також на думку науковця

не можна притягати до дисциплінарної відповідальності страйкуючих працівників [88, с. 16].

З останньою точкою зору ми дещо не згодні, оскільки у окремих випадках таку можливість надає національний законодавець. Так, відповідно до ст. ст. 30 та 32. Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98–ВР працівники, які беруть участь у страйку, визнаному судом незаконним, несуть відповідальність згідно із законодавством. Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством [92].

Загальне національне трудове законодавство не визначає конкретних складів дисциплінарних проступків, не поділяє їх на різновиди залежно від ступеня тяжкості та шкідливих наслідків проступків, також є відсутньою їх прив'язка до конкретних санкцій. Отже, кваліфікація того чи іншого дисциплінарного проступку повністю віддано на розсуд роботодавця.

У юридичній літературі була висловлена пропозиція проведення класифікації дисциплінарних проступків за ступенем тяжкості на легкі, середні та тяжкі. Так, Ю. В. Топчєєва легкими вважає ті, що не шкодять виробничому процесу та не завдають і не можуть завдати істотної шкоди діяльності підприємства; середньої тяжкості є ті, що фактично не завдають істотної шкоди діяльності підприємства й не є загрозою для життя та здоров'я людей, але при цьому могли б завдати таку шкоду при виникненні певних виробничих обставин; тяжкими є ті, що вчинені повторно або спричинили фактичну шкоду діяльності підприємства та створили загрозливий стан для життя або здоров'я людей [93, с. 10]. На думку Т. В. Колеснік одним із таких визначальних критеріїв може виступати

об'єкт дисциплінарного проступку. Науковець вважає, що винні протиправні дії (бездіяльність) працівника реалізовані через неналежне виконання або невиконання трудових обов'язків, що завдають шкоди життю, здоров'ю, честі і гідності працівника є грубими порушеннями. Втрату робочого часу слід визнати дисциплінарним проступком середньої тяжкості. Неналежне ставлення до майна роботодавця – легким дисциплінарним проступком. При цьому в основу класифікації Т. В. Колеснік покладає соціальні цінності з урахуванням того, що завдання значної шкоди майну роботодавця буде підставою для порушення питання про подальше накладення на працівника матеріальної відповідальності [81, с. 91].

У Законі України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» також відсутнє закріплення конкретних складів дисциплінарних проступків і прив'язки до відповідних санкцій. Разом з тим у ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» чітко визначені протиправні діяння, які становлять об'єктивну сторону відповідного дисциплінарного проступку. Це порушення службової дисципліни; невиконання чи неналежне виконання обов'язків поліцейського або вихід за їх межі; порушення обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських; вчинення дій, що підривають авторитет поліції.

Слід звернути увагу на те, що вищезазначені протиправні дії (бездіяльність) поліцейських мають загальний характер, а проявляються вони у конкретних діяннях. Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку поліцейського може полягати у здійсненні або конкретної протиправної дії або конкретної протиправної бездіяльності. Наприклад, протиправна дія може проявитися у появі поліцейського на службі в нетверезому стані або стані наркотичного чи токсичного сп'яніння. Протиправна бездіяльність проявляється у не здійсненні поліцейським певних дій, передбачених

законодавством (не вихід на чергування без поважних причин, невиконання вказівки керівника тощо).

О. М. Музичук вважає, що припиняючи протиправні дії та забезпечуючи законність та дисципліну в правоохоронних органах, уповноважені на це суб'єкти можуть застосовувати такі види примусу: 1) вимагати припинення протиправних дій; 2) перевіряти документи; 3) знімати інформацію з каналів зв'язку, застосовувати інші технічні засоби отримання інформації; 4) оглядати речі, у необхідних випадках проводити особистий огляд; 5) безперешкодно входити на територію та до приміщень ОВС; 6) вилучати речі і документи; 7) проводити операції щодо припинення службових правопорушень; 8) застосовувати заходи фізичного впливу, спеціальні засоби, а в необхідних випадках використовувати зброю [94, с. 160].

У юридичній літературі відзначається, що поряд з протиправною дією (бездіяльністю) об'єктивну сторону дисциплінарного проступку складають шкідливі наслідки та причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками. Так, С. М. Синчук вказує, що об'єктивна сторона трудового правопорушення передбачає неправомірне діяння (протиправну поведінку чи бездіяльність) суб'єкта, шкідливі наслідки, а також причинний зв'язок між протиправною поведінкою правопорушника та шкідливими наслідками, що настали [25, с. 361]. К. В. Коваленко відзначає, що для визнання факту порушення трудових обов'язків підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності необхідно встановити наявність прямого причинно-наслідкового зв'язку між протиправним діянням співробітника органів внутрішніх справ і несприятливими наслідками. Розрізняють необхідні та випадкові причинні зв'язки. Відмінність між необхідністю і випадковістю полягає в тому, що необхідність становить сутність явища, а випадковість – це тільки форма прояву й доповнення необхідності. Саме за цією ознакою

треба відрізняти необхідний причинний зв'язок від випадкового причинного зв'язку [32, с. 67].

Разом з тим В. Л. Костюк відзначав, що об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається лише з протиправної поведінки суб'єкта. Вчений вважає, що немає юридичного значення, що такий проступок призвів до заподіяння шкоди роботодавцю [34, с. 314].

Сьогодні у ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», яка визначає дисциплінарний проступок поліцейського, мова йде лише про протиправну дію чи бездіяльність. Ні про шкідливі наслідки, ні про причинний зв'язок у вказаному визначенні не зазначається. Разом з тим ч. 2 ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» однією з цілей службового розслідування визнає встановлення розміру заподіяної шкоди. Щодо причинного зв'язку, то і у цьому випадку він не знайшов свого закріплення.

Вважаємо, що визначення шкідливих наслідків та причинного зв'язку між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками слід вважати обов'язковим для оцінки дисциплінарного проступку поліцейського. Тому доцільно, по-перше, ч. 1 ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» викласти наступним чином: «Службове розслідування – це діяльність дисциплінарної комісії із збирання, перевірки та оцінки матеріалів і відомостей про дисциплінарний проступок поліцейського з метою своєчасного, повного та об'єктивного з'ясування всіх обставин вчинення поліцейським протиправної дії чи бездіяльності, встановлення причин і умов її вчинення, вини, ступеня тяжкості протиправної дії чи бездіяльності, розміру заподіяної шкоди та причинного зв'язку між протиправною дією чи бездіяльністю та шкідливими наслідками», по-друге, видалити ч. 2 зі ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

Висновки до розділу 2

1. Службова дисципліна у поліції – це дотримання поліцейським правил внутрішнього службового розпорядку та виконання службових обов'язків, передбачених законодавством, колективним договором, посадовою інструкцією, функціональними обов'язками та контрактом про проходження служби в поліції.

2. Дисциплінарним проступком поліцейського слід визнавати протиправну винну дію чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни.

3. Ознаки дисциплінарного проступку поліцейського: 1) протиправність дії (бездіяльності) – порушення службової дисципліни; 2) наявність шкідливих наслідків для органу поліції (іміджевих, матеріальних, соціальних); 3) причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками, що настали; 4) вина поліцейського.

4. Існує доцільність у доповненні ч. 1 ст. 18 «Основні обов'язки поліцейського» Закону України «Про Національну поліцію» пунктами 7 та 8 з наступним змістом: «7) дотримуватися обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських; 8) дотримуватися етичних норм та підтримувати авторитет поліції у державі.».

5. Суб'єктом досліджуваного у дисертації дисциплінарного проступку є спеціальний суб'єкт – поліцейський. Поліцейським може стати громадянин України у 18 років, а отже і суб'єктом відповідного дисциплінарного проступку громадянин може стати саме з цього віку. Для поліцейських як суб'єктів дисциплінарного проступку характерними є певні особливості застосування дисциплінарних стягнень, зокрема обов'язкове проведення стосовно них службового розслідування спеціально створеним органом – дисциплінарною комісією перед накладенням дисциплінарного

стягнення, чітко виписана процедура притягнення до дисциплінарної відповідальності, розширений перелік дисциплінарних стягнень.

6. З огляду на особливості у різновидах дисциплінарних стягнень і характеру служби, поліцейських як суб'єктів дисциплінарного проступку можна поділити на дві групи: власне поліцейські, які служать в органах поліції, та курсантів, які навчаються у вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських. До останніх крім видів дисциплінарних стягнень, передбачених для всіх поліцейських, застосовується дисциплінарне стягнення у виді призначення поза чергою в наряд – до п'яти нарядів.

7. Суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризує вина поліцейського, що здійснив протиправну дію чи бездіяльність. Дисциплінарне стягнення застосовується до поліцейського незалежно від форми його вини. Від форми вини залежить лише вид дисциплінарного стягнення. Вина обов'язково має бути доведена у ході службового розслідування перед застосуванням дисциплінарного стягнення. Вважаємо, що звільнення зі служби в поліції як дисциплінарне стягнення має застосовуватися лише за протиправну дію чи бездіяльність здійснену з прямим умислом.

8. Загальним об'єктом дисциплінарного проступку поліцейських є службова дисципліна. Безпосереднім об'єктом є 1) елементи внутрішнього службового розпорядку органу поліції, пов'язані з режимом службового часу, забезпеченням збереження майна, організацією служби, охороною здоров'я та життя поліцейських; 2) службові обов'язки поліцейського, передбачені законодавством, колективним договором, посадовою інструкцією, функціональними обов'язками та контрактом про проходження служби в поліції; 3) загальні правила поведінки, етичні норми, авторитет поліції.

9. Шкідливі наслідки та причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками слід вважати обов'язковими складовими об'єктивної сторони дисциплінарного проступку поліцейського поряд з протиправною дією (бездіяльністю). Тому доцільно по-перше, ч. 1 ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» викласти наступним чином: «Службове розслідування – це діяльність дисциплінарної комісії із збирання, перевірки та оцінки матеріалів і відомостей про дисциплінарний проступок поліцейського з метою своєчасного, повного та об'єктивного з'ясування всіх обставин вчинення поліцейським протиправної дії чи бездіяльності, встановлення причин і умов її вчинення, вини, ступеня тяжкості протиправної дії чи бездіяльності, розміру заподіяної шкоди та причинного зв'язку між протиправною дією чи бездіяльністю та шкідливими наслідками», по-друге, видалити ч. 2 зі ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

РОЗДІЛ 3

ДИСЦИПЛІНАРНІ СТЫГНЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

3.1. Поняття та види дисциплінарних стягнень поліцейських

Для професійного розвитку поліцейського, що є передумовою якісного виконання ним службових обов'язків, поряд з періодичним професійним навчанням та підвищенням кваліфікації є необхідним суворе дотримання ним службової дисципліни. Як відзначає Д. І. Сіроха у діяльності кожного поліцейського важливе місце займає дотримання службової дисципліни, яку можна вважати невід'ємною частиною принципу законності. Дисципліна в поліції є суворим і точним виконанням поліцейськими відповідно до порядку та нормативно встановлених законодавством України їх обов'язків, здійснення їх повноважень і дотримання трудових обмежень у ході їх службової діяльності [100, с. 491].

Важливе місце в інституті дисциплінарної відповідальності поліцейських належить дисциплінарним стягненням. У юридичній літературі дисциплінарна відповідальність пов'язується з накладенням дисциплінарних стягнень на правопорушника [1, 4, 65, 67, 70, 94-101]. Так, К. Ю. Мельник сутність дисциплінарної відповідальності бачить в тому, що до винного в здійсненні дисциплінарного проступку застосовуються дисциплінарні стягнення, а у встановлених у законодавстві випадках – заходи дисциплінарного і громадського впливу [67, с. 321]. Є. Ю. Подорожній визначає дисциплінарну відповідальність як особливий правовий стан, що складається між роботодавцем та працівником, внаслідок вчинення порушення трудової дисципліни останнім, і сутністю якого є право роботодавця застосувати до такого працівника відповідні стягнення, передбачені законодавством, та обов'язок працівника зазнати для себе

певних, обумовлених застосуванням до нього дисциплінарних стягнень, несприятливих наслідків, вид і міра яких визначається трудовим законодавством [101, с. 185].

Сучасний етап реформування національного законодавства, зокрема нормативно-правових актів, які регулюють дисциплінарну відповідальність поліцейських, потребує врахування наукової думки у сфері відповідного правового регулювання, досвіду застосування норм діючих нормативно-правових актів, які регламентують застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських, та розроблення нових підходів до правового регулювання відносин дисциплінарної відповідальності поліцейських. Найважливішим у цьому процесі має стати уніфікація норм національного законодавства, застосування однакових термінологічних конструкцій у різних нормативно-правових актах, закріплення чітких та зрозумілих визначень законодавчих понять. З огляду на вищезазначене актуальним видається дослідження поняття та видів дисциплінарних стягнень, що застосовуються до поліцейських, у розрізі загального та спеціального трудового законодавства.

Нині загальні для всіх працівників дисциплінарні стягнення передбачені у Кодексі законів про працю України. Для окремих категорій працівників національний законодавець передбачив власні переліки дисциплінарних стягнень у актах спеціального законодавства, серед яких: закони України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII [13], «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697–VII [14], «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 р. № 1402–VIII [15], «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337–VIII [16], «Про Національне антикорупційне бюро України» від 14 жовтня 2014 р. № 1698–VII [17], «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 р. № 3460–IV [18].

Слід звернути увагу на те, що Кодекс законів про працю України не передбачає визначення терміну «дисциплінарне стягнення». Також його не

містить інший діючий загальний нормативний акт у сфері трудової дисципліни – Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій, затверджений Постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань, погоджених з ВЦРПС від 20.07.1984 р. № 213. У майбутньому трудовому законодавстві також не планується закріплювати відповідне поняття. Так, у останніх поданих до Верховної Ради України проектах Трудового кодексу України № 1658, який було підготовлено до другого читання 24 липня 2017 р., та № 2410 від 08 листопада 2019 р. визначення терміну «дисциплінарне стягнення» не передбачається.

Разом з тим, у спеціальному законодавстві, яке регулює відносини службової дисципліни у органах та підрозділах Національної поліції України, дається відповідне визначення. Так, ст. 13 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» закріплює таку дефініцію: «Дисциплінарне стягнення є засобом підтримання службової дисципліни, що застосовується за вчинення дисциплінарного проступку з метою виховання поліцейського, який його вчинив, для безумовного дотримання службової дисципліни, а також з метою запобігання вчиненню нових дисциплінарних проступків» [16].

Відзначимо, що як і у випадку з визначенням дисциплінарного проступку поліцейського, національний законодавець у спеціальному законодавстві дає визначення загальному терміну «дисциплінарне стягнення», хоча за логікою повинен був дати визначення спеціальному терміну «дисциплінарне стягнення поліцейських».

Для визначення власного ставлення до категорії «дисциплінарне стягнення поліцейського» проведемо дослідження енциклопедичних, юридичних та інших джерел.

У енциклопедичній літературі термін «дисциплінарне стягнення» визначається наступним чином. Так, Великий енциклопедичний юридичний

словник за редакцією Ю. С. Шемшученка визначає дисциплінарне стягнення як захід правового впливу щодо порушників трудової дисципліни [102, с. 194]. Вікіпедія під дисциплінарним стягненням розуміє покарання за порушення дисципліни, що накладається на: працівника – в зв'язку з порушенням ним трудової дисципліни; військовослужбовця – у зв'язку з порушенням ним військової дисципліни; державного службовця – у зв'язку з порушенням ним службової дисципліни; засудженого – у зв'язку з порушенням режиму утримання [103].

На думку І. В. Лазора в умовах ринкової економіки метою дисциплінарних стягнень як засобу забезпечення дисципліни праці є: 1) реальне покарання особи, яка вчинила дисциплінарний проступок; 2) превенція порушень дисципліни праці; 3) виховання у працівників свідомого ставлення до своїх трудових обов'язків, правомірної поведінки, викорінювання правового нігілізму; 4) стимулювання працівників до високих досягнень у трудовій діяльності. Науковець визначає дисциплінарне стягнення як передбачений законодавством захід примусового впливу, що тягне негативні наслідки особистого, організаційного, статусного або матеріального характеру для працівника, винного у вчиненні дисциплінарного проступку, з метою забезпечення дисципліни праці і стимулювання високих трудових показників [104, с. 13, 16, 17].

У юридичній літературі розрізняють категорії «дисциплінарні стягнення» та «заходи дисциплінарного впливу». Так, С. М. Прилипко зосереджує увагу на відмінностях дисциплінарних стягнень, закріплених в законодавстві про працю, та заходів дисциплінарного впливу, які не зафіксовані в законодавстві, але можуть бути закріплені в локальних актах, прийнятих на підприємствах, в установах, організаціях, наприклад в положеннях про преміювання. До заходів дисциплінарного впливу вчений відносить позбавлення працівника премії, переміщення в черзі на одержання квартири, обговорення на зборах трудового колективу та ін. [1, с.

350]. К. В. Коваленко відмінність заходів дисциплінарного впливу від дисциплінарних стягнень бачить в наступному: вони не можуть ураховуватися при звільненні працівника за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення); законодавчо не визначений строк дії заходів дисциплінарного впливу; не регламентований порядок застосування даних заходів. Наявність такої ситуації, зумовлена невизначеністю підходу законодавця до заходів дисциплінарного впливу і їх співвідношення з дисциплінарними стягненнями, дає підстави стверджувати про відсутність реальної захищеності прав працівників у розглянутому контексті. К. В. Коваленко відзначає, що у будь-якому разі не можна визнати припустимою зайву самотійність роботодавця в застосуванні різних засобів впливу на порушника трудової дисципліни хоча б із тієї підстави, що це суперечить основним засадам трудового законодавства, зокрема права працівників на справедливі умови праці [34, с. 103].

Також у юридичній літературі звертається увага на те, що й інші заходи негативного впливу на порушників трудової дисципліни не можна розглядати як дисциплінарні стягнення. Так, С. М. Прилипко відзначає, що не вважаються дисциплінарними стягненнями:

- повне або часткове позбавлення порушників трудової дисципліни премій, передбачених системою оплати праці, або винагороди за підсумками роботи за рік;
- заходи громадського впливу, стягнення, які були застосовані до працівника за порушення громадського порядку, неправильну поведінку в побуті тощо;

- заходи дисциплінарного або громадського стягнення, які в установленому порядку погашені давністю, зняті або скасовані;
- дисциплінарні стягнення, які не були своєчасно доведені до відома працівника, а оголошені йому тільки разом з постановою, розпорядженням, наказом про звільнення;
- інші заходи впливу, не передбачені законодавством про працю України [1, с. 351].

Конституція України у п. 22 ст. 92 передбачає, що виключно законами України визначаються заходи дисциплінарної відповідальності. Перелік дисциплінарних стягнень визначено у Кодексі законів про працю України та спеціальних законах. Роботодавець має право застосовувати лише дисциплінарні стягнення, які входять у такі переліки стосовно певних категорій працівників.

Виходячи з вищезазначеного, термін «дисциплінарне стягнення поліцейських» доцільно визначити як передбачений законом захід покарання поліцейського за здійснений ним дисциплінарний проступок з метою стимулювання його ефективної діяльності, виховання у нього свідомого ставлення до якісного виконання службових обов'язків та дотримання службової дисципліни.

У загальному трудовому законодавстві передбачені лише два види дисциплінарних стягнень – догана та звільнення. Так, відповідно до ч. 1 ст. 147 Кодексу законів про працю України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. У останніх поданих до Верховної Ради України проектах Трудового кодексу України № 1658, який було підготовлено до другого читання 24 липня 2017 р., та № 2410 від 08 листопада 2019 р. передбачається дещо ширший перелік дисциплінарних стягнень: зауваження, догана і звільнення.

К. В. Коваленко відзначає, що догану та звільнення прийнято називати «універсальними дисциплінарними стягненнями» у юридичній літературі, тому що вони пов'язані із застосуванням загальної дисциплінарної відповідальності та поширюються на всіх працівників, за винятком тих, для яких передбачена спеціальна дисциплінарна відповідальність. Перелік цих стягнень є вичерпним, розширювальному тлумаченню не підлягає. Науковець вказує, що це важлива гарантія захисту прав працівників у забезпеченні законності й обґрунтованості дій роботодавця, спрямованих на притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності. Роботодавець не вправі на власний розсуд застосовувати інші заходи дисциплінарних стягнень, не передбачені законодавством. Інколи власники або уповноважені ними органи вдаються до їх протизаконного застосування, при цьому у виправдання своїх дій апелюють до застосування загальних засад цивільного та господарського законодавства [34, с. 91].

На думку Г. Угрюмової в умовах переходу до ринкових відносин роботодавець не буде використовувати безліч дисциплінарних стягнень тому, що він не зацікавлений займатися вихованням працівника. Такий обов'язок не покладається на нього законом (ст. 141 КЗпП). Конституція, звільняючи громадян від обов'язку працювати і забороняючи примусову працю, не містить обов'язок додержуватися трудової дисципліни. Даний обов'язок працівника передбачений лише ст. 139 КЗпП. Вчена вважає, що відповідальність за невиконання своїх обов'язків працівник повинен нести не перед державою, а перед роботодавцем. Тому Г. Угрюмова пропонує залишити у новому Трудовому кодексі тільки два заходи стягнення – догану і звільнення з відповідних підстав [26, с. 80].

Не можна погодитися з Г. Угрюмовою, що відповідальність за невиконання своїх обов'язків працівник повинен нести не перед державою, а перед роботодавцем. По-перше, сьогодні в Україні, як і в інших країнах

світу функціонують державні підприємства, де держава є роботодавцем, теж стосується і державних органів, зокрема Національної поліції України. По-друге, держава зацікавлена у розвитку національної економіки, трудових ресурсах, законослухняності населення, що досягається у тому числі завдяки заходам дисциплінарної відповідальності.

У юридичній літературі висловлюється точка зору, що така невелика кількість дисциплінарних стягнень передбачених у КЗпП України та проектах Трудового кодексу України не відповідає реаліям сьогодення. Так, з точки зору Н. М. Хуторян законодавче обмеження загальної дисциплінарної відповідальності лише двома дисциплінарними стягненнями є недоліком законодавства про працю. На думку вченого це не дозволяє роботодавцю правильно вибрати одне із дисциплінарних стягнень, яке б відповідало ступеню тяжкості трудового правопорушення, мірі вини, особливостям особи порушника [105, с. 107]. В. І. Щербина відзначає, що значного рівня ефективності впливу дисциплінарних санкцій можна досягти лише за умови внесення суттєвих змін до трудового законодавства України. Вчений пропонує у проекті Трудового кодексу України передбачити наступні дисциплінарні стягнення: 1) догана; 2) дискваліфікація працівника, тобто зниження кваліфікації на один розряд за грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції або призвели до виробничих аварій, катастроф чи нещасних випадків із людьми; 3) попередження працівника про його неповну професійну придатність; 4) зупинення дії трудового договору на строк до 10 днів у разі грубого чи систематичного невиконання працівником норм трудового законодавства, вимог нормативних актів про охорону праці або законних розпоряджень роботодавця; 5) звільнення [106, с. 49]. Т. Ф. Слепченко вказує, що норми сучасного інституту дисциплінарних стягнень і запропоновані в проекті Трудового кодексу не повною мірою відповідають реаліям ринкових відносин. В новому Трудовому кодексі

України необхідно: розширити перелік дисциплінарних стягнень, надавши тим самим роботодавцю можливість диференційованого впливу на працівників; передбачити як захід дисциплінарного стягнення дисциплінарні штрафи, чітко врегулювавши підстави, розмір і порядок їх застосування [107, с. 97].

Слід погодитися з позицією Н. М. Хуторян, адже, в умовах коли роботодавець не може на свій розсуд «вигадувати» дисциплінарні стягнення, він має бути забезпечений законодавством широким спектром засобів дисциплінарного впливу на працівника-порушника.

Разом з тим не можна підтримати висловлену у юридичній літературі пропозицію застосовувати до працівників дисциплінарні стягнення ярко вираженого матеріального характеру, такі як штрафи. Так, Н. О. Мельничук вважає вкрай необхідним закріплення штрафу як дисциплінарного стягнення у чинному законодавстві. Науковець вказує, що у порівнянні з доганою штрафи справляють більш вражаючий вплив і одразу дають відчутти втрати майнового характеру, що відображається на більшій вмотивованості працівника дотримуватись встановлених роботодавцем правил [108, с. 179]. На думку Т. Ф. Слєпченко можливість застосування штрафних санкцій до працівника за скоєння дисциплінарного правопорушення в сучасних економічних умовах є виправдано і заслуговує на підтримку [107, с. 97].

Вважаємо, що штрафи суперечать принципам трудового права, послабляють позиції працівників у трудових правовідносинах, надають роботодавцю змогу таким чином заощаджувати на оплаті праці, роблять працівників біднішими і негативно позначаються на добробуті їх сімей. У зв'язку з цим підтримуємо наступних науковців. Так, К. В. Коваленко вказує, що штраф є заходом стягнення, нетиповим для трудового правовідношення, та таким, що суперечить специфіці трудового права як права соціального захисту [109, с. 100]. Д. О. Новіков звертає увагу на те, що

теорія штрафів не відповідає загальним засадам трудового права, а також на те, що введення штрафів послабляє соціальний захист працівника [110, с. 18].

У свій час ще К. М. Варшавський відзначав, що система штрафів породжує свавілля та деморалізує наймача, відносно трудящого вона не має того дисциплінуючого значення, яке їй приписується – недбайливого працівника штраф не виправляє, а доброго може лише озлобити [111, с. 97].

Слід відзначити, що хоча ст. 147 КЗпП не передбачає штраф як дисциплінарне стягнення, однак у ході опитування проведеного сайтом «Робота в Харкові» було з'ясовано, що грошовий штраф є найпопулярнішим заходом покарання і застосовується у 27% випадків. Вказується, що популярність цього кроку обґрунтована його високою ефективністю – адже на роботу люди приходять, перш за все, за зарплатою, і втрачати якусь її частину особливо гірко. На другому місці за популярністю звільнення (22%). 19% опитаних заявили, що в їхніх компаніях як дисциплінарні стягнення застосовуються догана та позбавлення премії [112].

Як вже відзначалося у попередньому розділі Кодекс законів про працю України чітко не визначає, за які дисциплінарні проступки слід накладати те чи інше дисциплінарне стягнення.

Стосовно звільнення як дисциплінарного стягнення, то розуміння підстав для його застосування можна почерпнути з п. 22. постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., № 9. «У справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40 п. 1 ст. 41 КЗпП, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені

статтями 147(1), 148, 149 КЗпП правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника» [7].

Таким чином, підставами звільнення, які слід відносити до дисциплінарних стягнень є:

1) систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

2) прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

3) поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

4) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

5) одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами.

Слід звернути увагу на те, що К.В. Коваленко поряд з вищезазначеними підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які слід відносити до дисциплінарних стягнень, передбачає і такі: винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати; винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи [34, с. 101]. Тобто йдеться про підстави звільнення, передбачені пунктами 1–1, 2 та 3 ст. 41 КЗпП України.

Таку позицію не можна повністю підтримати, адже відповідно до п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., № 9, при розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктами 2 і 3 ст. 41 КЗпП, судам слід враховувати, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються [7].

Стосовно п. 1–1 ст. 41 КЗпП України (винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати), то дійсно це можна вважати підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що відноситься до дисциплінарних стягнень. Також це стосується і п. 1–2 ст. 41 КЗпП України, який передбачає розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів

щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

Таким чином, виходячи із судової практики і сучасного законодавства про працю, пропонуємо доповнити ст. 147 Кодексу законів про працю України ч. 3 такого змісту: «Звільнення як дисциплінарне стягнення здійснюється за підставами, передбаченими пунктами 3, 4, 7, 8 ст.40, пунктами 1, 1–1, 1–2 ст.41 цього Кодексу».

Догана, на відміну від звільнення, є найбільш універсальним дисциплінарним стягненням і може застосовуватися за будь-який дисциплінарний проступок навіть тоді, коли за такий проступок національне законодавство надає роботодавцю право застосувати до працівника звільнення як дисциплінарне стягнення. Також догана може застосовуватися до будь-якої категорії працівників, оскільки дане дисциплінарне стягнення передбачене у всіх діючих сьогодні статутах, положеннях та інших актах про дисципліну, затверджених законом.

Є. Ю. Подорожній відзначає, що у чинному сьогодні трудовому законодавстві України відсутня єдина процедура притягнення працівників до трудової відповідальності. Це знаходить свій прояв, зокрема, в тому, що законодавством: не визначено основні етапи (стадії) такої процедури; не врегульовані питання щодо конкретних випадків проведення службових розслідувань і не визначено перелік осіб, по відношенню до яких вони проводиться; питання, пов'язані з проведенням службових розслідувань, впорядковуються на рівні численних нормативно-правових актів підзаконного характеру; в положеннях КЗпП України згадка щодо проведення службових розслідувань взагалі відсутня та ін. Вчений пропонує на рівні КЗпП України закріпити алгоритм дій власника або уповноваженого ним органу, що спрямовані на встановлення складу трудового правопорушення: особи, що його вчинила; наявність вини такої особи (форми її вини); які саме норми трудового законодавства були

порушені; чи є причинно-наслідковий зв'язок між діями особи та протиправними наслідками, які настали; за яких обставин було здійснено трудове правопорушення (час, місце тощо) [113, с. 93-94]. Повністю погоджуємося з таким підходом, однак вважаємо, що крім зазначеного доцільно передбачити і те, за які дисциплінарні проступки застосовуються ті чи інші дисциплінарні стягнення.

Національне законодавство про працю передбачає можливість встановлення для окремих категорій працівників й інших дисциплінарних стягнень. Так, відповідно до ч. 2 ст. 147 Кодексу законів про працю України, законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення [12].

Для поліцейських Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» встановлює виключний перелік дисциплінарних стягнень: «До поліцейських можуть застосовуватися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службову відповідність; 5) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 6) звільнення з посади; 7) звільнення із служби в поліції. До курсантів (слухачів), які проходять навчання у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, крім видів дисциплінарних стягнень, визначених цією статтею, застосовується дисциплінарне стягнення у виді призначення поза чергою в наряд – до п'яти нарядів» (ч.ч. 3 та 4 ст. 13 Закону «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України») [16].

Крім цього ч. 5 ст. 13 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» містить заборону застосовувати до поліцейських інших видів дисциплінарних стягнень, не передбачених Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

Національна поліція України хоча і є центральним органом виконавчої влади, однак входить у склад іншого центрального органу виконавчої влади – Міністерства внутрішніх справ України. А у МВС України діє ще один дисциплінарний статут – Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України». Крім цього, відповідно до п. 9 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про Національну поліцію» від 23.12.2015 р. №901–VIII до набрання чинності Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції» поширенню на поліцейських підлягав Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, затверджений Законом України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України». З огляду на це видається доцільним проведення порівняльного аналізу видів дисциплінарних стягнень, передбачених у цих нормативно-правових актах.

Так, ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» передбачає наступну норму: «За порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ» [18].

Аналіз норм ст. 13 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» та ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» свідчить про те, що по-перше, перший нормативно-правовий акт не передбачає такого дисциплінарного стягнення як усне зауваження, по-друге, другий нормативно-правовий акт не передбачає додаткових дисциплінарних стягнень для курсантів.

Як відзначає К. В. Коваленко усне зауваження та зауваження – це найбільш незначні стягнення, що накладаються за неістотні недоліки по службі й порушення дисципліни (приміром, співробітник ОВС порушив правила носіння форменого одягу). Сутність зауважень полягає у вказівці співробітникові на недоліки по службі або порушення дисципліни, з метою звернення його уваги на це та усунення такого недоліку, а також щоб попередити повторні порушення або попередити більш важкі. Зауваження як стягнення іноді важко відрізнити від тих зауважень, що робить начальник співробітникові в процесі роботи. Останнє не є стягненням. Зауваження буде вважатися стягненням лише тоді, коли воно оголошено письмово в наказі або в усній формі, але офіційно [34, с. 109].

У юридичній літературі висловлюються позиція щодо недоцільності існування такого дисциплінарного стягнення як зауваження. Так, на думку В. І. Щербини зауваження взагалі не можна визнавати дисциплінарною санкцією, оскільки сутністю зауваження є нагадування роботодавцем працівникові про його трудові обов'язки та попередження про недопустимість порушень трудової дисципліни. Йдеться про випадки несуттєвих порушень трудової дисципліни, коли дисциплінарні санкції не можуть бути застосовані через відсутність шкідливих наслідків. Тому вчений вважає невинуватим і малоефективним встановлення у проекті Трудового кодексу України зазначеного стягнення [106, с. 45].

На наш погляд, роботодавець повинен мати у арсеналі максимальний інструментарій з дисциплінарного впливу на працівника, що не виконує або не сумлінно виконує свої трудові обов'язки, щоб диференційовано підходити до оцінки кожного окремого дисциплінарного проступку. А оскільки національним законодавством заборонено роботодавцю встановлювати додаткові дисциплінарні стягнення, то саме у законах повинні бути закріплені максимальні переліки дисциплінарних стягнень. Тому вважаємо правильним рішення національного законодавця щодо закріплення зауваження як виду

дисциплінарного стягнення для поліцейських. Крім цього, на наш погляд, існує доцільність за незначні порушення службової дисципліни, передбачити можливість застосовувати до поліцейських усне зауваження як вид дисциплінарного стягнення. Такий крок сприятиме уніфікації національного законодавства, яке регламентує діяльність органів, що входять у систему Міністерства внутрішніх справ України.

Можна підтримати національного законодавця, який передбачив додаткові дисциплінарні стягнення для такої категорії поліцейських як курсанти (слухачі), які проходять навчання у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських. Виходячи з особливостей проходження ними служби, одним з елементів якої є несення служби у складі добового наряду, застосування такого дисциплінарного стягнення як призначення поза чергою в наряд (до п'яти нарядів) є цілком слушним.

Разом з тим вважаємо за необхідне відповідним чином підключити батьків курсантів до їх виховання у дусі дотримання службової дисципліни, оскільки їх вплив дозволить більш ґрунтовно закласти основи професійної дисциплінованості в майбутніх правоохоронців. Тому у випадку повторного здійснення курсантом дисциплінарного проступку існує доцільність направити відповідний лист керівнику юридичної особи де працюють батьки курсанта. У випадку відсутності відповідної реакції або якщо батьки курсанта безробітні, самозайняті чи пенсіонери пропонуємо відповідний лист надсилати у той територіальний орган Національної поліції України, який направив його на навчання.

Аналіз видів дисциплінарних стягнень, передбачених для поліцейських Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», свідчить про неоднаковий їх правовий вплив на порушника службової дисципліни. Так, зауваження, догана і сувородогана є нематеріальним засобом дисциплінарного впливу на порушника службової

дисципліни, впливаючи переважно на його свідомість та авторитет у підрозділі поліції. Зазначені дисциплінарні стягнення впливають на статус поліцейського, створюючи йому негативну службову характеристику, що перешкоджає його кар'єрному зростанню та отриманню чергових спеціальних звань. Пониження у спеціальному званні на один ступінь та звільнення з посади є у більшому ступені матеріальним засобом дисциплінарного впливу на порушника службової дисципліни, впливаючи переважно на його матеріальний стан, оскільки зазначені стягнення напряду пов'язані зі зниженням його грошового забезпечення. Крім цього вони як і перші перешкоджають кар'єрному зростанню та отриманню чергових спеціальних звань. Звільнення із служби в поліції як дисциплінарне стягнення розриває правовий зв'язок поліцейського з органом Національної поліції України і є самим суворим негативним засобом правового впливу на правопорушника.

Слід звернути увагу на практично однакові за правовою природою та наслідками такі дисциплінарні стягнення встановлені для поліцейських як догана і сувора догана. У юридичній літературі відзначається, що догана – захід дисциплінарного впливу морально-психологічного характеру, що містить негативну оцінку конкретних дій працівника і виконує оцінювальний, попереджувальний і мотиваційний вплив на нього. Застосування до працівника дисциплінарного стягнення – догани тягне для нього й інші негативні наслідки морального та матеріального характеру: протягом строку дії догани як дисциплінарного стягнення заходи заохочення відповідно до частини третьої статті 151 КЗпП до працівника не застосовуються; в разі оголошення працівникові догани відповідними положеннями про преміювання може передбачатися позбавлення такого працівника премій, інших заохочувальних виплат або зниження їх розміру; наявність у працівника не знятої догани враховується при визначенні його рівня кваліфікації та продуктивності праці в разі надання переважного права

на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Догана може застосовуватися за будь-який вчинений дисциплінарний проступок, навіть коли за такий проступок законодавство надає роботодавцеві право застосувати до працівника більш суворе дисциплінарне стягнення, серед них дисциплінарне звільнення, зокрема за вчинення працівником прогулу, появу на роботі в стані алкогольного сп'яніння, грубе порушення керівником підприємства своїх трудових обов'язків тощо [114].

В. І. Щербина вказує, що ефективність впливу на працівників таких санкцій, як догана або сувора догана безпосередньо залежить від рівня їх правосвідомості, правової культури, морально-етичних установок та ціннісних орієнтацій. Зважати необхідно також і на рівень правослухняності громадян та рівень правового нігілізму в країні [106, с. 46]. А. В. Пшонка вказує, що догану та сувору догану накладають за більш серйозні порушення порівняно з тими, за які застосовуються зауваження. Догана й сувора догана як заходи дисциплінарного впливу мають природу правового впливу на мораль, свідомість винного. Вони прямо не пов'язані з обмеженням будь-яких прав правопорушника, але разом з тим створюють негативну службову характеристику, що перешкоджає службовому просуванню [115, с. 137].

Традиційно догана застосовується до того поліцейського, до кого вже було застосовано зауваження як дисциплінарне стягнення, а сувора догана застосовується тоді, коли до поліцейського вже застосовано зауваження або догану. Такий алгоритм застосування і наступних дисциплінарних стягнень. Разом з тим якщо поліцейський здійснив грубе порушення службової дисципліни, то до нього можуть застосовуватися одразу і більш суттєві дисциплінарні стягнення.

Підтвердженням цьому слугує і судова практика. Так, Окружний адміністративний суд міста Києва у складі судді Д. А. Костенка,

розглянувши у письмовому провадженні справу за позовом ОСОБА_1 до Головного управління Національної поліції у м. Києві (далі – ГУ НП у м. Києві) про визнання протиправними та скасування наказів в частині, поновлення на посаді, встановив, що у квітні 2017 р. ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом, в якому просить: 1) визнати протиправним та скасувати наказ ГУ НП у м. Києві від 13.01.2017 № 10 в частині щодо накладення на позивача дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення із посади старшого оперуповноваженого відділу боротьби зі злочинами у сфері суспільної моралі управління боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми ГУ НП у м. Києві; 2) визнати протиправним та скасувати в частині щодо позивача наказ ГУ НП у м. Києві від 10.02.2017 № 121 о/с, яким відповідно до п. 3 (як виконання дисциплінарного стягнення – звільнення з посади) ч. 1 ст. 65 Закону України «Про Національну поліцію» капітана ОСОБА_1 призначено оперуповноваженим сектору кримінальної поліції відділу поліції №2 (з обслуговування житлового масиву «Троєщина») Деснянського управління поліції ГУ НП у м. Києві, звільнивши з посади старшого оперуповноваженого відділу боротьби зі злочинами у сфері суспільної моралі управління боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми ГУ НП у м. Києві; 3) поновити позивача на посаді старшого оперуповноваженого відділу боротьби зі злочинами у сфері суспільної моралі управління боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми ГУ НП у м. Києві.

Заслухавши пояснення позивача та представників сторін, дослідивши матеріали справи, суд встановив такі обставини та відповідні їм правовідносини.

На підставі наказу Національної поліції України від 24.02.2016 № 164 дск «Про організаційні зміни в Головному управлінні Національної поліції у м. Києві» та наказу ГУ НП у м. Києві від 17.03.2016 № 6 дск «Про організаційно-штатні зміни в ГУ НП у місті Києві» та відповідно до Закону

України «Про Національну поліцію» згідно з п. 2 ч. 1 ст. 65 (за ініціативою поліцейського; у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням реорганізації) наказом ГУ НП у м. Києві від 29.04.2016 № 354 о/с капітана поліції ОСОБА_1 (М–123200) з 05.05.2016 призначено на посаду старшого оперуповноваженого відділу боротьби зі злочинами у сфері суспільної моралі управління боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, з посадовим окладом 2700 грн., звільнивши його з посади старшого інспектора відділу поліції №1 Оболонського управління поліції, підстава – рапорт ОСОБА_1 від 11.04.2016 (а.с. 38).

Наказом ГУ НП у м. Києві від 30.12.2016 №1178 на підставі доповідної записки від 26.12.2016 начальника управління організаційно-аналітичного забезпечення та оперативного реагування полковника поліції О. В. Карадогіна та відповідно до ст. 14 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про Національну поліцію» призначено службове розслідування по факту порушень обліково-реєстраційної дисципліни, порушення строків виконання доручень слідчих, вимог технічного захисту інформації, стану службової підготовки, стану дисципліни та законності серед деяких працівників управління боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми ГУ НП у м. Києві та відсутність контролю за службовою діяльністю підлеглих з боку керівництва (а.с. 26–27).

Наказом ГУ НП у м. Києві від 13.01.2017 № 10 (п. 4) за вчинення дисциплінарного проступку, який виразився в неналежному здійсненні оперативно-службової діяльності у сфері суспільної моралі, внаслідок порушення вимог абз. 1 ч. 1 ст. 7 розділу II Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, Положення про управління боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми ГУ НП у м. Києві, затвердженого наказом ГУ НП у м. Києві від 12.07.2016 № 598, старшого

оперуповноваженого відділу боротьби зі злочинами у сфері моралі управління боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, капітана поліції ОСОБА_1 звільнено із займаною посади (а.с. 28–35).

Водночас наказом ГУ НП у м. Києві від 10.02.2017 № 121 о/с відповідно до п. 3 (як виконання накладеного дисциплінарного стягнення – звільнення з посади) ч. 1 ст. 65 Закону України «Про Національну поліцію» капітана поліції ОСОБА_1 (0038856) призначено оперуповноваженим сектору кримінальної поліції відділу поліції №2 (з обслуговуванням житлового масиву «Троєщина») Деснянського управління поліції з посадовим окладом 2500 грн., звільнивши його з посади старшого оперуповноваженого відділу боротьби зі злочинами у сфері моралі управління боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми на підставі наказу ГУ НП у м. Києві від 13.01.2017 №10 (а.с. 36).

Спірні правовідносини виникли у сфері проходження публічної служби і стосуються правомірності звільнення поліцейського із займаної посади за наслідками проведення службового розслідування та застосування дисциплінарного стягнення.

Як стверджує представник відповідача і не заперечувалось представником позивача, на виконання доручення ГУ НП у м. Києві від 16.12.2016 № 706/125/01/12–2016 з метою вивчення ефективності оперативно-службової діяльності у період з 19.12.2016 по 22.12.2016 проведено інспектування управління боротьби із злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми ГУ НП у м. Києві (далі – УБЗПТЛ).

У ході інспектування основними причинами виявлених недоліків по окремих лініях оперативно-службової діяльності цього управління стало, як йдеться у запереченнях, порушення обліково-реєстраційної дисципліни, порушення строків виконання доручень слідчих, вимог технічного захисту інформації, стану службової підготовки, стану дисципліни та законності,

особиста недисциплінованість деяких працівників та відсутність контролю за службовою діяльністю підлеглих з боку керівництва управління.

Зазначені факти стали відомі з доповідної записки начальника організаційно-аналітичного забезпечення та оперативного реагування ГУ НП у м. Києві полковника поліції О. В. Карадогіна від 26.12.2016 № 7245/125/01–12–2016 (а.с. 65–74), на підставі якої заступником голови – начальником ГУ НП у м. Києві А. Є. Крищенком за повідомленими у службовій записці обставинами призначено службове розслідування наказом від 30.12.2016 № 1178 (а.с. 75), результати якого оформлені у висновку від 12.01.2017 (а.с. 76–97).

Як встановлено службовою перевіркою, ОСОБА_1, у якого діючі дисциплінарні стягнення відсутні, разом із рядом інших працівників управління протягом 2016 р. взагалі не отримував оперативну інформацію, що згідно висновку свідчить про неналежну якість негласних джерел (а.с. 84). Позивача не включено до переліку осіб, які не прибули до Управління на виконання навчального сигналу оповіщення (а.с. 77–78). Позивачем не розкрито жодного кримінального правопорушення, передбаченого ст.ст. 149, 301, 303, 358 КК України, також він не має в провадженні жодної ОРС та не отримує інформації від оперативних джерел, ним не приділяється увага провадженню ОРМ минулих років (а.с. 86).

З огляду на вказані обставини, комісією зроблено висновок (п. 5) про вчинення позивачем дисциплінарного проступку у формі неналежного здійснення оперативно-службової діяльності у сфері суспільної моралі, що призвело до порушення ним вимог абз. 1 ч. 1 ст. 7 розділу II Дисциплінарного статуту, Положення про управління боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми ГУ НП у м. Києві, затвердженого наказом ГУ НП у м. Києві від 12.07.2016 № 598, за який ОСОБА_1, на думку комісії, слід звільнити із займаної ним посади (а.с. 88).

Висновки комісії, як встановлено судом, стали підставою для винесення оскаржуваного наказу від 13.01.2017 № 10 про накладення на позивача дисциплінарного стягнення у формі звільнення із займаної ним посади (а.с. 28–35).

Судом встановлено, що у період з 01.12.2016 по 03.01.2017 (тобто станом на дату призначення службової перевірки) позивач перебував у черговій оплачуваній відпустці за 2016 р. згідно з наказом від 09.03.2017 № 148 (а.с. 39).

Доказів повідомлення позивача про підстави проведення службової перевірки щодо нього, надання ним будь-яких пояснень або складення акта про відмову у наданні позивачем письмових пояснень по суті встановлених перевіркою порушень відповідачем до суду не надано, а також із змісту висновку не вбачаються обставини участі позивача у ході проведення службового розслідування, у зв'язку з чим суд дійшов висновку про порушення відповідачем вимог ч. 5 ст. 12 Дисциплінарного статуту, пп. 6.2.2 п. 6.2, пп. 6.3.1 п. 6.3 Інструкції №230.

Всупереч вимогам п. 5.4 Інструкції №230 з матеріалів службової перевірки не вбачається доведеного факту вини позивача у описаних у висновку від 12.01.2017 порушеннях службової дисципліни, що вказує на необґрунтованість висновків перевірки. У контексті недоведеності відповідачем вини позивача, доречними, на переконання суду, є також доводи позивача стосовно відмови Національної поліції України від статистичних методів оцінки роботи підрозділів і працівників, виходячи із пріоритету якісних, а не кількісних показників роботи працівників поліції, що, зокрема, вбачається із наведених у позовній заяві посилань, як–от: <https://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/1714126>.

Доводи відповідача про те, що ознайомлення особи, щодо якої проведено перевірку, з висновком службового розслідування здійснюється виключно за її письмовим рапортом є загалом є вірними та відповідають

змісту пп. 6.3.5 п. 6.3 Інструкції №230. Проте, відсутність доказів повідомлення ГУ НП у м. Києві позивача про підстави проведення службової перевірки стосовно нього, свідчить про необізнаність позивача до винесення оскаржуваних наказів про проведення такої перевірки станом на час її призначення, безпосереднього проведення та оформлення результатів.

Суд зауважує, що вирішуючи питання про застосування до особи (працівника поліції) того чи іншого виду дисциплінарного стягнення з урахуванням визначеного ст. 12 Дисциплінарного статуту переліку можливих дисциплінарних стягнень при встановленні обставин порушення особою службової дисципліни в обов'язковому порядку слід надавати оцінку тому, яким чином вчинені такою особою дії тягнуть за собою негативні наслідки та чи можна їх кваліфікувати як службову невідповідність, недбалість або несумлінність, враховувати співрозмірність вчиненого особою дисциплінарного порушення тому чи іншому дисциплінарному стягненню з урахуванням службової характеристики такої особи, її заохочення, нагороди та дисциплінарні стягнення за період служби тощо. При цьому з урахуванням фактичних обставин виявленого дисциплінарного проступку більш суворе стягнення до особи, винної у його (проступку) вчиненню, може бути застосованим при неможливості обґрунтованого застосування менш суворого.

Судом досліджено наявний у справі послужний список позивача, зі змісту якого вбачається, що з 2003 р. позивач проходив службу на різних посадах в органах внутрішніх справ, протягом якої мали місце ряд дисциплінарних стягнень (а.с. 106–113). В той же час, як вбачається з висновку службової перевірки, діючі дисциплінарні стягнення у позивача на час її проведення були відсутніми (а.с. 84), що свідчить про невикористання відповідачем при застосуванні дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення позивача з посади інших можливих з точки зору співрозмірності вчиненого проступку дисциплінарних стягнень, а саме: 1) усного

зауваження; 2) зауваження; 3) догани; 4) суворої догани; 5) попередження про неповну посадову відповідність.

Відтак, висновки службового розслідування, які стали підставою для звільнення позивача з органів поліції, спростовуються дослідженими під час судового розгляду доказами, що з урахуванням встановленого судом порушення процедури проведення службового розслідування, визначеної Інструкцією № 230, свідчить про необґрунтованість накладеного на позивача наказом від 13.01.2017 № 10 дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення із займаної посади.

Враховуючи, що позивача із займаної посади звільнено без законної підстави, чим порушено його право на працю, суд приходить до висновку про обґрунтованість позову і наявність підстав для задоволення позовних вимог про визнання протиправним і скасування наказу ГУ НП у м. Києві від 13.01.2017 № 10 в частині звільнення позивача із займаної посади і наказу ГУ НП у м. Києві від 10.02.2017 № 121 о/с та про поновлення позивача на цій посаді [116].

З огляду на вищезазначене цікавим видається аналіз таких дещо подібних дисциплінарних стягнень як «звільнення з посади» та «звільнення із служби в поліції», що передбачені у ст. 13 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». Слід відзначити, що відповідні стягнення (звільнення з посади та звільнення з органів внутрішніх справ) містить і Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України».

У юридичній літературі можна зустріти наступні підходи до такого дисциплінарного стягнення як звільнення з посади. Так, К. В. Коваленко відзначає, що звільнення з посади тягне не тільки негативні моральні, а й також відчутні матеріальні наслідки. Цей захід застосовується до співробітників як за одиничні факти грубого порушення трудової дисципліни або серйозні помилки в роботі, так і за менш грубі, але такі, що

систематично вчиняються, дисциплінарні проступки. Пониження в посаді, як правило, застосовується тоді, коли інші заходи дисциплінарного впливу не дали позитивних результатів. Питання про просування по службі працівників, підданих цьому стягненню, вирішується в кожному окремому випадку на загальних підставах. Наявність у минулому подібного стягнення при призначенні на більш високу посаду може бути підставою до більш ретельного розгляду всіх обставин, пов'язаних із застосуванням цього виду дисциплінарного стягнення [34, с. 110].

Вищезазначені тези не дають нам зрозуміти сутність досліджуваної категорії. Також не зрозумілим є наступне твердження автора: «Пониження в посаді, як правило, застосовується тоді, коли інші заходи дисциплінарного впливу не дали позитивних результатів», оскільки дисциплінарне стягнення має назву – «звільнення з посади», а не пониження. До того ж звільнення з посади не є найсуровішим дисциплінарним стягненням, відповідно до законів України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» та «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України», щоб стверджувати, що воно застосовується тоді, коли інші заходи дисциплінарного впливу не дали позитивних результатів.

Вважаємо, що звільнення з посади як дисциплінарне стягнення виявляється у тому, що поліцейського звільняють із займаної посади, залишаючи його у розпорядженні відповідного органу поліції, з подальшим призначенням на іншу посаду поліцейського, як правило, нижчу. Про це свідчать і матеріали наведеної вище судової справи. Таким чином, трудові правовідносини поліцейського не припиняються і він продовжує проходити службу в поліції, але вже на іншій посаді.

Звільнення із служби в поліції, як і звільнення з органів внутрішніх справ полягає у тому, що трудові правовідносини з відповідними особами припиняються. Значення дисциплінарного звільнення полягає в тому, що порушник дисципліни отримує «червону картку», а роботодавець,

розриваючи трудовий договір з не сумлінним працівником, відновлює своє право прийняти на роботу іншого працівника.

Застосування дисциплінарного звільнення спрямовано на охорону права роботодавця на економічну діяльність, а також відповідних законних інтересів, які входять до його приватної сфери. У нашому випадку стосовно поліцейських мова йде про дисциплінарну відповідальність покликану захистити публічно-правові інтереси держави, а саме: забезпечити належну правоохорону і підтримання публічної безпеки і порядку в державі.

У юридичній літературі до звільнення як до припинення трудових правовідносин відносяться по-різному. Звичайно у трудовому праві оперують у цьому зв'язку наступними термінами «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». Так, С. М. Глазько вказує, що термін «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення працівника» співвідносяться між собою наступним чином. Припинення трудового договору є родовим, узагальненим поняттям і охоплює усі підстави припинення дії такого. Термін «розірвання трудового договору» торкається лише випадків припинення трудового договору за ініціативою працівника, роботодавця чи за вимогою третіх осіб, тобто осіб які не є сторонами трудового договору. Термін «звільнення» характеризує сам процес припинення чи розірвання трудового договору. Цей термін стосується лише однієї сторони трудового договору – працівника, бо роботодавець, тобто підприємство, установа, організація, має інституційно-стаціонарний характер, що унеможлиблює його звільнення, а тим паче розрахунку з ним [117, с. 9].

Слід звернути увагу на певну тавтологію при визначенні С. М. Глазьком терміну «припинення трудового договору». Науковець визначає вказаний термін за допомогою тих саме слів, створюючи ефект замкнутого кола.

Більш правильно відзначив К. Ю. Мельник, який вказав, що припинення є більш об'ємне поняття, що включає всі випадки закінчення існування трудового правовідношення (за угодою сторін, за ініціативою працівника або роботодавця, у зв'язку зі смертю працівника та ін.) [118, с. 279].

В. Р. Шишлюк вказує, що залежно від конкретних юридичних фактів підстави припинення трудового договору слід класифікувати на: 1) припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін; 2) розірвання трудового договору з ініціативи працівника: внаслідок винних дій роботодавця; з підстав, що не залежать від роботодавця; 3) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: внаслідок винних дій працівника; з підстав, що не залежать від працівника; 4) припинення трудового договору внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін [119, с. 14]

З визначенням С. М. Глазья терміну «розірвання трудового договору» слід погодитися і відзначити, що саме так його визначають традиційно у трудовому праві. Стосовно терміну «звільнення», то у трудовому праві спостерігаються різні підходи. Так, на думку В. С. Венедіктова термін «звільнення з роботи» означає порядок, процедуру, пов'язану з розірванням або припиненням трудових відносин [120, с. 37]. О. М. Ярошенко вказує, що термін «звільнення» за змістом є синонімом терміна «припинення трудового договору» [78, с. 313]. Н. Б. Болотіна відзначає, що звільнення є терміном, якому відповідає процедура технічного оформлення вже припинених трудових відносин [91, с. 281]. П. Д. Пилипенко та В. Я. Буряк погоджуються з тими, хто вважає, що термін «звільнення» пов'язується передусім з процедурою технічного оформлення вже припинених трудових правовідносин [25, с. 221]. На думку К. Ю. Мельника терміни «звільнення» та «припинення» є синонімічними за змістом за виключенням випадків смерті працівника, визнання його безвісно

відсутнім чи оголошення померлим [118, с. 279]. Ф. А. Цесарський зазначає, що звільнення працівника (крім випадку його смерті) є припиненням трудового договору та визначає процедуру припинення трудових відносин [121, с. 507].

Незважаючи на таке розмаїття думок стосовно правової природи звільнення, вважаємо, що у нашому випадку звільнення є тотожним розірванню трудового договору за ініціативою роботодавця.

Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», який сьогодні передбачає дисциплінарну відповідальність поліцейських, не закріплює випадків, коли поліцейського слід звільняти у дисциплінарному порядку, а також взагалі не виділяє звільнення з поліції серед інших видів дисциплінарних стягнень.

Натомість ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» передбачає, що звільнення осіб рядового і начальницького складу з органів внутрішніх справ як вид стягнення є крайнім заходом дисциплінарного впливу [18]. З вищезазначеного слідує, що для відповідних категорій працівників, у тому числі і поліцейських, поки не було прийнято Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», таке дисциплінарне стягнення могло бути застосовано у крайньому випадку тобто тоді коли застосування інших дисциплінарних стягнень не могло досягти мети дисциплінарної відповідальності.

Слід відзначити, що національний законодавець у Законі України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» також чітко не встановив випадки застосування даного дисциплінарного стягнення. Останнє було передбачено у попередньому нормативно-правовому акті, який регламентував дисциплінарну відповідальність працівників органів внутрішніх справ – Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ Української РСР, затвердженому Указом Президії Верховної Ради УРСР від 29 липня 1991 р. № 1368–ХІІ. Так, відповідно до

п. 27 Дисциплінарного статуту звільнення осіб рядового і начальницького складу з органів внутрішніх справ є крайнім заходом дисциплінарного стягнення і може провадитись за систематичне порушення дисципліни або вчинення проступку, несумісного з перебуванням на службі в органах внутрішніх справ [122].

Таким чином, виходячи з правової природи звільнення з поліції та наслідків застосування даного дисциплінарного стягнення для поліцейського, вважаємо, що у Законі України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» необхідно передбачити окрему статтю з назвою «Звільнення з поліції» та наступним змістом:

«1.Звільнення з поліції як вид дисциплінарного стягнення є крайнім заходом дисциплінарного впливу на поліцейського.

2. Звільненню з поліції підлягають поліцейські, які

- 1) систематично порушують службову дисципліну;
- 2) здійснили прогул, у тому числі були відсутніми на службі більше трьох годин протягом робочого дня, без поважних причин;
- 3) перебували на службі в нетверезому стані або у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;
- 4) вчинили одноразове грубе порушення службової дисципліни;
- 5) вчинили проступок у позаслужбовий час, несумісний з перебуванням на службі в поліції».

Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» у ст. 20 визначає повноваження керівників різного рівня щодо застосування дисциплінарних стягнень. Разом з тим, на наш погляд, зроблено це дещо безсистемно. Так, у частинах 2 та 3 ст. 20 Закону чітко вказано до кого може застосовувати дисциплінарні стягнення Міністр внутрішніх справ України та керівник Національної поліції України. «Міністр внутрішніх справ України уповноважений застосовувати дисциплінарні стягнення, визначені Дисциплінарним статутом Національної

поліції України, до заступників керівника Національної поліції України та порушувати перед Кабінетом Міністрів України питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника Національної поліції України. Керівник Національної поліції України уповноважений застосовувати дисциплінарні стягнення, передбачені Дисциплінарним статутом Національної поліції України, до всіх поліцейських» [16].

У частинах 4 та 5 ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» містяться розпличасті формулювання та відсильні норми щодо повноважень інших керівників із застосування дисциплінарних стягнень: «Інші керівники застосовують дисциплінарні стягнення в межах повноважень, визначених керівником Національної поліції України. Повноваження ректорів вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, щодо застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських, які проходять службу або навчаються в таких навчальних закладах, визначаються Міністерством внутрішніх справ України» [16]. Стосовно останнього Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 25.03.2019 р. № 209 затверджене Положення про повноваження ректора закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, із застосування заохочень і дисциплінарних стягнень.

Також слід звернути увагу на те, що ч. 9 ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» для окремих видів дисциплінарних стягнень встановлює суб'єкт їх застосування. Так, застосування дисциплінарного стягнення у виді звільнення із служби в поліції, звільнення з посади, пониження у спеціальному званні на один ступінь здійснюється керівниками, які уповноважені приймати на службу до поліції, призначати на посаду та присвоювати спеціальне звання [16]. Необхідно відзначити, що це, як правило, одна і та ж особа, наприклад, начальник Головного управління Національної поліції України в області має

право приймати на службу до поліції, призначати на посаду та присвоювати спеціальні звання.

Слід звернути увагу на те, що ч. 1 ст. 147–1 Кодексу законів про працю України закріплює норму: «Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність згідно із статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищими у порядку підлеглості щодо органів, зазначених у частині першій цієї статті» [12]. Це означає, що будь-які дисциплінарні стягнення до порушників трудової дисципліни застосовуються вищезазначеними органами. Вважаємо такі норми більш правильними ніж норми ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», оскільки дисциплінарною владою володіє роботодавець в особі його представника, який приймає на роботу або призначає на посаду, та виходячи з цього саме він і повинен мати право застосовувати, передбачені законом дисциплінарні стягнення до осіб, які здійснили дисциплінарний проступок.

Виходячи з цього пропонуємо:

- викласти ч. 1 ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» у наступній редакції: «Дисциплінарні стягнення застосовуються до поліцейського керівником, якому надано право приймати його на службу до поліції (призначати його на посаду), або керівником, вищим у порядку підлеглості щодо вказаного керівника»;

- виключити частини 4, 5 та 9 зі ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»;

- доповнити ч. 3 ст. 13 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» ще одним дисциплінарним стягненням – усне зауваження.

3.2. Порядок застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських

Застосування юридичної, у тому числі, дисциплінарної відповідальності, не може здійснюватися у довільному порядку, оскільки це суперечить принципам правової держави та знижує соціально-правовий захист людини і громадянина. Саме правова регламентація порядку застосування дисциплінарних стягнень не дозволить порушувати права учасників відповідного процесу, сприятиме об'єктивному розгляду дисциплінарної справи та винесенню справедливого рішення про застосування того чи іншого дисциплінарного стягнення або не застосування дисциплінарної відповідальності.

Слід погодитися з тими науковцями, які наявність чітко визначеного та обов'язкового до виконання порядку застосування юридичної відповідальності, регламентованого законодавством, виділяють як одну з основних ознак юридичної відповідальності, зокрема дисциплінарної. Так, А Манькут вказує, що ознаками юридичної відповідальності є такі: 1) юридична відповідальність є реакцією з боку держави на протиправне діяння; 2) юридична відповідальність реалізується шляхом державного примусу та проявляється в обов'язку особи зазнати певних втрат; 3) юридична відповідальність настає за протиправне діяння (правопорушення); 4) юридична відповідальність встановлюється на підставі нормативно-правових актів із дотриманням певного порядку; 5) юридична відповідальність застосовується уповноваженими на те органами [123, с. 159–160]. На думку П. С. Луцюка дисциплінарна відповідальність характеризується наступними ознаками: 1) застосовується у результаті реалізації суб'єктом дисциплінарної влади права на застосування до найманих працівників, що умисно вчинили дисциплінарний проступок, заходів дисциплінарного стягнення, вичерпний перелік яких та порядок і способи накладання визначені законодавчими актами; 2) має

обумовлений спеціальний правовий статус порушника (працівник зобов'язаний зазнати негативних наслідків морального, організаційного та матеріального характеру) та суб'єкта дисциплінарної влади (має право накладати на порушника трудової дисципліни дисциплінарне стягнення у порядку та на підставі діючого законодавства) [124, с. 26].

Вищенаведене свідчить про те, що науковці вказують, що законодавчу регламентацію мають як положення матеріального, так і процесуального права стосовно юридичної, у тому числі дисциплінарної відповідальності. Як відзначає І. Бородін нормативна конструкція дисциплінарної відповідальності включає комплекс норм матеріального і процесуального права, що встановлюють санкції та інші примусові заходи, що підлягають застосуванню у випадку вчинення дисциплінарного проступку, порядок (процес) і послідовність реалізації цих заходів, а також норм, які визначають права та обов'язки особи, що притягається до дисциплінарної відповідальності. З огляду на це, будь-яке застосування норм права державними органами та їх посадовими особами вимагає впорядкованості. Це й зумовлює на думку І. Бородіна, наявність процесуальних норм, об'єктом регулювання яких служать процедурні відносини, що складаються у сфері діяльності по застосуванню норм про дисциплінарну відповідальність, тобто в рамках особливого різновиду юридичної процесуальної форми – дисциплінарного провадження [125, с. 95 – 97].

Порядок застосування дисциплінарних стягнень має відносно самостійні елементи. З огляду на це, науковці виділяють певну кількість стадій такого порядку. У науці трудового права немає однотайності щодо кількості таких стадій. Так, С. О. Сільченко вказує на наступний алгоритм накладення дисциплінарного стягнення. 1. Отримання роботодавцем інформації про певну дію чи бездіяльність працівника, яка може бути розцінена як дисциплінарний проступок. Зазвичай безпосередній керівник працівника виявляє такі факти і забезпечує їх фіксацію, наприклад, шляхом

складення акту про відсутність його на роботі. Днем виявлення дисциплінарного проступку вважається день, коли посадовій особі, якій підпорядкований працівник, стало відомо про проступок, незалежно від того, чи наділена ця особа правом накладення стягнення.

2. Встановлення обставин вчинення дисциплінарного проступку та особи, яка його вчинила. На цій стадії необхідно встановити особу порушника; з'ясувати, які конкретно трудові обов'язки було порушено; запропонувати працівнику надати письмові пояснення; оцінити дії працівника, наявність та форму його вини, обставини вчинення проступку, визначити наслідки проступку, зокрема розмір заподіяної шкоди, а також обставини, що мають бути враховані під час обрання дисциплінарного стягнення.

3. Застосування дисциплінарного стягнення. На цій стадії відбувається підготовка і оголошення наказу (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення. Цей документ із зазначенням мотивів його застосування оголошується працівникові, підданому стягненню, під розписку в триденний строк. У разі відмови працівника поставити підпис складається відповідний акт, який підписують особи, що засвідчують зазначений факт. Наказ про застосування дисциплінарного стягнення у необхідних випадках доводиться до відома працівників підприємства. Якщо працівника звільняють з роботи, роботодавець має дотримуватися вимог, що супроводжують припинення трудового договору [126].

А. Ю. Подорожній виділяє такі стадії притягнення до дисциплінарної відповідальності:

- 1) перевірка даних про факт вчинення дисциплінарного проступку;
- 2) відкриття дисциплінарного провадження;
- 3) розгляд дисциплінарного провадження по суті із встановленням норми права, яка буде регулювати питання застосування дисциплінарного стягнення у відповідному випадку порушення норм трудового законодавства;
- 4) прийняття рішення по дисциплінарній справі з одночасним виданням наказу (розпорядження) про притягнення до обраного виду дисциплінарного стягнення;
- 5) виконання

прийнятого рішення; 6) оскарження рішення. Науковець вважає, що найбільш важливою стадією притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є розгляд дисциплінарного провадження по суті із встановленням норми права, яка буде регулювати питання застосування дисциплінарного стягнення у відповідному випадку порушення норм трудового законодавства, адже вона полягає в остаточному з'ясуванні ступеня вини працівника та міри відповідальності за порушення дисципліни [22, с. 15].

Слід звернути увагу на те, що у юридичній літературі застосовується термін «дисциплінарне провадження» для позначення порядку застосування дисциплінарних стягнень [93, с. 10; 127, с. 48; 128, с. 88-89; 129, с. 4]. Так, С. В. Ківалов вважає, що дисциплінарне провадження – це врегульована законодавством діяльність уповноважених органів щодо застосування дисциплінарних стягнень при дотриманні прав і законних інтересів винних осіб [127, с. 48]. Ю. В. Топчєєва відзначає, що дисциплінарне провадження – це процедура розгляду вповноваженим органом або власником підприємства питання про порушення працівником вимог внутрішніх правил трудового розпорядку, посадових обов'язків з метою накладення дисциплінарного стягнення [93, с. 10]. На думку Д. Глушкової дисциплінарне провадження є гарантією того, що факт порушення працівником трудової дисципліни встановлюватиметься в повному обсязі, а застосовувані до нього заходи дисциплінарного впливу, зокрема звільнення, матимуть об'єктивний характер, відповідний ступеню провини [128, с. 88-89]. Г. С. Іванова вказує, що дисциплінарне провадження є урегульованою Законом України «Про прокуратуру» процедури розгляду і прийняття Кваліфікаційно–дисциплінарною комісією прокурорів скарги (заяви), в якій містяться відомості про вчинення прокурором дисциплінарного проступку, з метою встановлення обставин, що можуть бути підставою для застосування щодо нього дисциплінарної відповідальності [129, с. 4].

З метою формування власного бачення стабільності порядку застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських проведемо відповідне дослідження.

Одразу відзначимо, що отримання роботодавцем інформації про певну дію чи бездіяльність працівника, яка може бути розцінена як дисциплінарний проступок, про що пише С. О. Сільченко як про першу стадію порядку накладення дисциплінарних стягнень, не можна віднести до такого порядку, оскільки зазначене, на наш погляд, не відноситься безпосередньо до процедури застосування заходів дисциплінарної відповідальності. Теж стосується і позиції науковців, які стадією притягнення до дисциплінарної відповідальності вважають оскарження рішення про притягнення до обраного виду дисциплінарного стягнення. Вважаємо, що оскарження рішення про накладення дисциплінарного стягнення є окремим провадженням, що має власні стадії, яке проводиться у випадку незгоди правопорушника із застосованим до нього дисциплінарним стягненням.

Будь-яке дисциплінарне провадження має починатися, на наш погляд, зі збирання та перевірки інформації про дію чи бездіяльність працівника, яка може бути розцінена як дисциплінарний проступок. Про правильність саме такого підходу свідчать, зокрема норми ст. 46 «Відкриття дисциплінарного провадження та проведення перевірки дисциплінарної скарги» Закону України «Про прокуратуру».

У Законі України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», одразу після ст. 13, присвяченої визначенню поняття та видів дисциплінарних стягнень, слідує ст. 14 присвячена службовому розслідуванню і ст. 15 присвячена дисциплінарній комісії, що його проводить. Частина 1 ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» передбачає, що службове розслідування – це діяльність із збирання, перевірки та оцінки матеріалів і відомостей про

дисциплінарний проступок поліцейського [16]. Таким чином, першою стадією застосування дисциплінарного стягнення до поліцейського слід вважати призначення службового розслідування та утворення дисциплінарної комісії.

Підставою для призначення службового розслідування, відповідно до ч. 4 ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» є заяви, скарги та повідомлення громадян, посадових осіб, інших поліцейських, засобів масової інформації, рапорти про вчинення порушення, що має ознаки дисциплінарного проступку, або безпосереднє виявлення ознак такого проступку посадовою особою поліції, за наявності достатніх даних, що вказують на ознаки дисциплінарного проступку.

На думку К. Г. Гарбузюка заяви, скарги, рапорти та інші повідомлення різних осіб ще не є підставою для призначення службового розслідування, а служать лише приводом для розгляду питання про наявність або відсутність ознак дисциплінарного проступку. В свою чергу, підставами для призначення службового розслідування можуть бути виключно фактичні дані, що вказують на порушення поліцейським службової дисципліни. Надходження зазначених повідомлень не зобов'язує керівника, якому надані повноваження із застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення, призначити службове розслідування за будь-яких умов. Такі повідомлення створюють обов'язок розглянути питання щодо наявності або відсутності ознак дисциплінарного проступку в діях (бездіяльності) поліцейського і лише в разі наявності призначити службове розслідування [130, с. 86–87].

Слід погодитися з думкою науковця дійсно саме фактичні дані, що вказують на порушення поліцейським службової дисципліни, необхідно визначати як підстави для призначення службового розслідування. Отже, вважаємо за необхідне викласти ч. 4 ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» у наступній редакції:

«Підставою для призначення службового розслідування є фактичні дані, що вказують на наявність у діях (бездіяльності) поліцейського дисциплінарного проступку, що містяться у заявах, скаргах та повідомленнях громадян, посадових осіб, засобів масової інформації, рапортах інших поліцейських, або виявлені безпосередньо посадовою особою поліції».

Національний законодавець передбачив: «службове розслідування проводиться з метою своєчасного, повного та об'єктивного з'ясування всіх обставин вчинення поліцейським дисциплінарного проступку, встановлення причин і умов його вчинення, вини, ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, розміру заподіяної шкоди та для підготовки пропозицій щодо усунення причин вчинення дисциплінарних проступків» (ч. 2 ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»). Службове розслідування проводиться на засадах неупередженості та рівності всіх поліцейських перед законом незалежно від займаної посади, спеціального звання, наявних у них державних нагород та заслуг перед державою (ч. 6 ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України») [16].

Проведення службових розслідувань у органах поліції здійснюють виключно дисциплінарні комісії. Стаття 15 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» має назву: «Дисциплінарні комісії» та містить норми про формування дисциплінарних комісій, права членів дисциплінарних комісій, гарантії діяльності дисциплінарних комісій, а також окремі норми порядку службового розслідування. Вважаємо, що останнє не доцільно розташовувати у вказаній статті, оскільки ч. 10 ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» містить відсильну норму до комплексного нормативно-правового акту, який повно регламентує порядок проведення службових розслідувань у поліції – Наказ Міністерства внутрішніх справ

України від 07 листопада 2018 р. № 893, який затверджує Порядок проведення службових розслідувань у Національній поліції України.

Стаття 15 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» передбачає, зокрема наступні норми: «Формуються дисциплінарні комісії з поліцейських та працівників поліції, які мають відповідні знання та досвід, необхідні для ефективного проведення службового розслідування. До складу дисциплінарних комісій можуть також включатися представники громадськості, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет. У разі проведення службового розслідування стосовно заступників керівника Національної поліції України чи керівників територіальних органів Національної поліції України до складу дисциплінарної комісії можуть включатися працівники Міністерства внутрішніх справ України. Забороняється включення до складу дисциплінарної комісії осіб, які є підлеглими поліцейського, стосовно якого призначено службове розслідування, осіб, які сприяли вчиненню або приховуванню дисциплінарного проступку, та осіб, зацікавлених у результатах розслідування» [16].

Відповідно до Положення про дисциплінарні комісії в Національній поліції України, затвердженого Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 07 листопада 2018 р. № 893, «дисциплінарна комісія створюється за письмовим наказом Міністра внутрішніх справ України, службової особи поліції або ректора закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, наділених повноваженнями із застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення (далі – уповноважений керівник), одночасно з прийняттям рішення про призначення службового розслідування. Дисциплінарна комісія утворюється у складі не менше трьох осіб, з яких визначається голова дисциплінарної комісії. У разі призначення службового розслідування за

відомостями про скоєння поліцейським дисциплінарного проступку, що потребує значного обсягу дій, зокрема опитування великої кількості поліцейських та інших осіб, витребування та аналізу значного обсягу матеріалів, уповноважений керівник може призначати заступника голови дисциплінарної комісії. Головою дисциплінарної комісії, утвореної в поліції, може бути лише поліцейський» [131].

Положенням про дисциплінарні комісії в Національній поліції України передбачається, що не може бути включено до складу дисциплінарної комісії особу, яка (щодо якої): визнана недієздатною або обмежено дієздатною; засуджена за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку; має непогашену або незняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої; було припинено кримінальне провадження з нереабілітуючих підстав; притягувалася до адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією [131].

Національне законодавство наділяє членів дисциплінарних комісій наступними правами та закріплює такі гарантії діяльності дисциплінарних комісій: «Члени дисциплінарної комісії, що проводить службове розслідування, мають право: 1) одержувати пояснення щодо обставин справи від поліцейського, стосовно якого проводиться службове розслідування, та від інших осіб; 2) одержувати в органах, закладах, установах поліції та їхніх підрозділах чи за запитом в інших органах державної влади та органах місцевого самоврядування необхідні документи або їх копії та долучати до матеріалів справи; 3) отримувати консультації спеціалістів з питань, що стосуються службового розслідування. Гарантіями діяльності дисциплінарних комісій є наступне.: 1) кожна посадова особа поліції відповідно до своїх повноважень зобов'язана сприяти проведенню службового розслідування; 2) посадові особи, які перешкоджають діям

дисциплінарної комісії, притягаються до відповідальності в порядку, встановленому законодавством» [16].

Відповідно до п. 1 ч II Порядку проведення службових розслідувань у Національній поліції України, затвердженого Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 07 листопада 2018 р. № 893, службове розслідування призначається у всіх випадках коли отримані або виявлені дані, що вказують на вчинення поліцейським діяння, що має ознаки дисциплінарного проступку [132]. Тобто, відповідно до ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», порушення службової дисципліни; невиконання чи неналежного виконання обов'язків поліцейського або дій, що виходить за їх межі; порушення обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських; дій, що підривають авторитет поліції.

У юридичній літературі висловлюється позиція про недоцільність проведення службового розслідування по всіх дисциплінарних проступках. Так, О. Є. Луценко відзначає, що службове розслідування має провадитися не в будь-яких випадках невиконання чи неналежного виконання службових обов'язків, а лише за наявності вагомих підстав. Доречно законодавчо закріпити випадки, коли службове розслідування не провадиться, а саме: (а) дисциплінарний проступок державним службовцем учинено вперше чи після зняття попередньо накладеного стягнення; (б) державний службовець зізнається й розкаюється у вчиненому; (в) за ступенем тяжкості дисциплінарному проступку відповідає стягнення у вигляді зауваження, догани або суворої догани; (г) відсутні обтяжуючі обставини. Службове розслідування не має місця за наявності цих умов у сукупності; в усіх інших випадках воно провадиться обов'язково [133, с. 14].

Ми не можемо погодитися із зазначеною позицією О. Є. Луценко, по-перше, наведені науковцем умови не лежать на поверхні тобто не є

очевидні. Для того щоб з'ясувати наявність всіх наведених науковцем умов необхідно і провести службове розслідування. По-друге, обов'язковість проведення службового розслідування у державних у тому числі поліцейських органах обумовлено його природою та метою. Службове розслідування полягає у збиранні, перевірці та оцінці даних про дисциплінарний проступок на державній, зокрема поліцейській службі. Метою службового розслідування є об'єктивне, своєчасне, повне з'ясування всіх обставин здійснення дисциплінарного проступку, встановлення його причин і умов, вини правопорушника, ступеня тяжкості дисциплінарного проступку.

Службове розслідування стосовно поліцейського розпочинається із дня видання наказу про його призначення та завершується в день затвердження керівником, який призначив службове розслідування, чи особою, яка виконує його обов'язки, висновку службового розслідування. [132]. Строк проведення службового розслідування, його продовження, порядок обчислення строку службового розслідування визначаються ст. 16 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», яка передбачає наступні норми: «Службове розслідування проводиться та має бути завершено не пізніше одного місяця з дня його призначення керівником. У разі потреби за вмотивованим письмовим рапортом (доповідною запискою) голови дисциплінарної комісії, утвореної для проведення службового розслідування, його строк може бути продовжений наказом керівника, який призначив службове розслідування, або його прямим керівником, але не більш як на один місяць. При цьому загальний строк проведення службового розслідування не може перевищувати 60 календарних днів. До строку проведення службового розслідування не зараховується документально підтверджений час перебування поліцейського, стосовно якого проводиться службове розслідування, у відрядженні, на лікарняному (у період тимчасової

непрацездатності) або у відпустці. Службове розслідування вважається завершеним у день затвердження керівником, який призначив службове розслідування, чи особою, яка його заміщує, висновку за результатами службового розслідування. Якщо закінчення строку проведення службового розслідування припадає на вихідний чи інший неробочий день, останнім днем строку є перший після нього робочий день» [16].

Частина 1 ст. 18 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» передбачає, що під час проведення службового розслідування поліцейський має можливість надавати письмові пояснення щодо обставин вчинення дисциплінарного проступку та докази правомірності своїх дій [16]. Разом з тим поліцейський, стосовно якого проводиться службове розслідування, має право відмовитися від надання пояснень, відповідно до ч. 3 ст. 18 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

А. А. Гогін відзначає, що відмова працівника дати пояснення не є перешкодою до застосування дисциплінарного стягнення, але й не є доказом вини працівника. Тягар її встановлення, з'ясування всіх обставин скоєння дисциплінарної провини лягає на роботодавця. Наприклад, алкогольне, наркотичне чи інше токсичне сп'яніння має підтверджуватись медичним висновком, і навіть іншими доказами (показами свідків). На думку науковця, саме в подібних ситуаціях простежується наявність у трудових відносинах принципу презумпції невинуватості, адже мається на увазі, що працівник сумлінний та невинний [75, с. 15].

Надання письмових пояснень поліцейським щодо обставин вчинення ним дисциплінарного проступку сприяють повному та об'єктивному встановленню причин і умов здійснення дисциплінарного проступку, вини поліцейського та ступеня тяжкості дисциплінарного проступку. Тому передусім поліцейські мають бути зацікавлені у їх наданні. Разом з тим слід погодитися з А. А. Гогіним, що відмова працівника від надання

письмового пояснення не є перешкодою для застосування до нього дисциплінарного стягнення, і не є доказом вини працівника.

Слід звернути увагу на те, що ч. 1 ст. 18 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», що має назву: «Забезпечення поліцейському права на захист», передбачає, що право поліцейського на захист під час проведення службового розслідування полягає в наданні йому можливості надавати письмові пояснення щодо обставин вчинення дисциплінарного проступку та докази правомірності своїх дій [16]. З огляду на це виходить, що право поліцейського на захист обмежується саме наданням вищевказаного. Однак ч. 2 цієї статті передбачає норму такого змісту: «Поліцейський, стосовно якого проводиться службове розслідування, має право: 1) надавати пояснення, подавати відповідні документи та матеріали, що стосуються обставин, які досліджуються; 2) подавати клопотання про отримання і залучення до матеріалів розслідування нових документів, отримання додаткових пояснень від осіб, які мають відношення до справи; 3) ознайомлюватися з матеріалами, зібраними під час проведення службового розслідування, робити їх копії за допомогою технічних засобів з урахуванням обмежень, передбачених Кримінальним процесуальним кодексом України, законами України «Про захист персональних даних», «Про державну таємницю» та іншими законами; 4) подавати скарги на дії осіб, які проводять службове розслідування; 5) користуватися правничою допомогою» [16].

Таким чином є незрозумілим задум національного законодавця, який передбачив вищезазначені норми, і що все ж таки охоплюється категорією «право на захист». Також відзначимо, що з усіх дванадцяти частин, які містить ст. 18 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» лише одна (ч. 12) не присвячена наданню поліцейськими пояснень.

У юридичній літературі право на захист визначають по-різному. Так, В. Я. Бурак відзначає, що право на захист є самостійним охоронним правом порушених трудових прав, тобто самостійне охоронне право, яке полягає у можливості працівника вчинити самостійні фактичні та юридичні дії, використати всі незаборонені законом засоби впливу на порушника, захищати належне йому право своїми діями [134, с. 158]. В. М. Андрійв вказує, що право на захист своїх прав може здійснюватися у формі: 1) звернення до уповноважених органів за захистом своїх прав; 2) самостійного захисту належних особі прав [135, с. 320]. О. О. Кот право на захист розглядає як встановлену законом можливість застосувати примусові заходи, які передбачені законом або договором та спрямовані на припинення правопорушення та відновлення порушеного права або на компенсацію заподіяних правопорушенням збитків та моральної шкоди. При цьому захистом прав є дії управомоченої особи, безпосередньо спрямовані на досягнення вказаної мети, відзначає науковець [136, с. 115]. З точки зору М. В. Сидоренко право на захист можна визначити як надану уповноваженій особі можливість застосування заходів правоохоронного характеру для відновлення її порушеного права або права, що оспорується; право на захист – це юридично закріплене право особи звернутися з вимогою про відновлення порушеного права або про припинення порушення права [137, с. 334].

Вважаємо, що право поліцейського на захист не обмежується лише наданням йому можливості надавати письмові пояснення щодо обставин вчинення дисциплінарного проступку та докази правомірності своїх дій. Крім цього вважаємо, що право поліцейського на захист, яке передбачено ст. 18 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» не повинно замикатися лише на стадії проведення службового розслідування як це є сьогодні, а має поширюватися на всі стадії порядку застосування дисциплінарного стягнення.

З огляду на це пропонуємо ч. 1 ст. 18 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» викласти наступним чином: «Право поліцейського на захист полягає у можливості відстоювати власні права у дисциплінарному провадженні будь-якими не забороненими законом способами».

Законодавство України передбачає можливість відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади) на період проведення службового розслідування. Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» містить окрему статтю присвячену відстороненню поліцейського – ст. 17 «Відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади)». Відповідно до ч. 1 цієї статті «відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади) є тимчасовим заходом на час проведення службового розслідування та може бути застосовано до поліцейського у разі, якщо обставини виявленого дисциплінарного проступку унеможливають виконання посадових (функціональних) обов'язків ним або іншим поліцейським, а також якщо виконання поліцейським посадових (функціональних) обов'язків перешкоджає встановленню обставин виявленого дисциплінарного проступку» [16].

Слід також відзначити, що і Закон України «Про Національну поліцію» містить відповідну статтю – ст. 70 «Відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади)». Дана стаття містить дещо інше визначення терміну «відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади)». Так, відповідно до ч. 4 ст. 70 Закону України «Про Національну поліцію», відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків є тимчасовим недопущенням поліцейського до виконання обов'язків за займаною посадою [21].

Вважаємо таку ситуацію, коли рівні за рівнем спеціальні нормативно-правові акти надають різні визначення одному і тому ж терміну, такою що

не сприяє чіткому розумінню нормативного матеріалу. Більш того надані визначення терміна «відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади)» потребують певної переробки для вироблення узагальнюючого визначення, яке буде відповідати вимогам теорії та практики.

Відзначимо, що термін «відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади)» є похідним від такої категорії трудового права як «відсторонення від роботи». У юридичній літературі була проведена низка досліджень відповідної категорії. Зокрема К. Ю. Мельник розглядав відсторонення від роботи як тимчасове недопущення працівника до виконання трудових обов'язків за підставами, передбаченими у законі, з метою недопущення негативних наслідків [138, с. 24]. К. М. Гусов та В. М. Толкунова під відстороненням від роботи розуміли недопущення працівника до виконання його трудової функції до усунення причин відсторонення [74, с. 221].

О. М. Ярошенко вказує, що відсторонення не слід розглядати як «обмеження у виконанні трудової функції». Із принципу рівності трудової правоздатності, впливає, по-перше, неприпустимість за загальним правилом її обмеження, по-друге, суворе регламентація в законі умов, при яких вона в окремих випадках може бути обмежена. На відміну від звільнення, відсторонення не пов'язане з припиненням трудового договору (працівник не отримує остаточного розрахунку, йому не видається трудова книжка). За відстороненням працівником зберігається право розірвати трудовий договір в установленому законом порядку, на відпустку, заробітну плату і компенсації за період до відсторонення. Відсторонення від роботи не є і мірою покарання. Метою першого є запобігання можливим несприятливим наслідкам, у той же час метою другого є покарання за вчинене правопорушення, що завдало шкоду [139, с. 584-585].

В. І. Щербина основними ознаками відсторонення працівника від роботи вважає наступні: а) працівник у примусовому порядку усувається від виконання своєї трудової функції; б) відсторонення від виконання роботи зумовлено його протиправною діяльністю чи причинами об'єктивного характеру; в) трудові правовідносини роботодавця з працівником не припиняються, але останній, як правило, не отримує заробітної плати (у разі відсторонення з об'єктивних причин виплачується допомога по державному соціальному страхуванню); г) це явище є тимчасовим, обмежується часом усунення перешкод для нормальної трудової діяльності; д) основна мета заходу – зупинення протиправної поведінки працівника або забезпечення безпеки працівників чи інших громадян, запобігання можливим шкідливим наслідкам або зменшення їх негативного впливу [140, с. 182].

Керуючись тим, що відповідно до ч. 5 ст. 70 Закону України «Про Національну поліцію» за особою, відстороненою від виконання службових обов'язків (посади), зберігаються всі види грошового забезпечення, які були їй визначені до відсторонення, крім премії, таку ознаку як припинення виплати заробітної плати, яку вказує В. І. Щербина, не слід включати у визначення терміну «відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади)». Інші ознаки вказані вченими стосовно відсторонення від роботи характерні, виходячи із спеціального законодавства, і для відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади).

Таким чином, відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади) слід вважати тимчасовим недопущенням поліцейського до виконання обов'язків за займаною посадою за підставами, передбаченими у законі, з метою недопущення негативних наслідків. Зазначене визначення необхідно закріпити у ч. 1 ст. 17 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» і у ч. 1 ст. 70 Закону України «Про Національну поліцію». Останнє необхідно здійснити тому, що визначення основного терміну, який використовується у статті

нормативно—правового акту має міститися на її початку, з метою кращого розуміння інших норм відповідної статті. Частину 4 ст. 70 Закону України «Про Національну поліцію» слід викласти наступним чином: «Поліцейський, щодо якого проводиться службове розслідування, може бути відсторонений від виконання службових обов'язків у порядку, визначеному Законом України "Про Дисциплінарний статут Національної поліції України"».

Як відзначає К. Ю. Мельник коментуючи ст. 17 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади) є правом, а не обов'язком відповідного керівника. Крім цього національний законодавець визначає умови за яких можливо таке відсторонення: по—перше, якщо обставини виявленого дисциплінарного проступку унеможливають виконання посадових (функціональних) обов'язків ним або іншим поліцейським, по—друге, якщо виконання поліцейським посадових (функціональних) обов'язків перешкоджає встановленню обставин виявленого дисциплінарного проступку [141, с. 171]. Слід погодитися з науковцем, що лише за наявності однієї або двох вищезазначених умов поліцейського можна відсторонити від виконання службових обов'язків (посади) при виявленні дисциплінарного проступку.

Відсторонений поліцейський допускається до служби за займаною посадою з дня видання наказу про його допуск до виконання службових обов'язків. Як правило такий допуск надають при відпаданні підстав відсторонення поліцейського. Крім цього законодавством передбачається, що строк відсторонення не може перевищувати термін, встановлений для проведення службового розслідування чи визначеного у рішенні суду. Винятком з цього є випадок, коли обставини, з якими пов'язувалося відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади), стають причиною його звільнення. При цьому таке звільнення не є

правовим наслідком саме відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади). Воно є наслідком протиправної поведінки поліцейського, яка стала підставою для його відсторонення від виконання службових обов'язків (посади).

Стаття 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» має назву; «Порядок застосування дисциплінарних стягнень». Вказана стаття починається нормами про висновок дисциплінарної комісії за результатами службового розслідування, а саме чітко встановлюється, що потрібно передбачити у такому висновку та хто його підписує (ч.ч. 1 та 2). Стаття 19 Закону також чітко закріплює перелік обставин, що пом'якшують відповідальність поліцейського (ч.ч. 4 та 5) та перелік обставин, що обтяжують відповідальність поліцейського (ч. 6).

Необхідно відзначати, що вищезазначене в порівнянні з іншими нормами, передбаченими ч.ч. 7–14 ст. 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», займає значно більше місця у змісті відповідної статті. На наш погляд, якщо стаття має назву «Порядок застосування дисциплінарних стягнень», то в ній повинні розміщуватися норми, які передбачають весь порядок застосування дисциплінарних стягнень. Однак у ст. 19 Закону ми цього не спостерігаємо.

Вважаємо, що більш правильно ст. 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» назвати наступним чином: «Прийняття висновку за результатами службового розслідування» і залишити у ній норми частин 1–6 діючої ст. 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». Також доцільно доповнити зазначену статтю частиною 7 з наступним змістом: «У разі якщо за результатами службового розслідування в діях поліцейського встановлено склад дисциплінарного проступку, дисциплінарна комісія разом з висновком службового розслідування подає уповноваженому

керівнику проект наказу про застосування до цього поліцейського дисциплінарного стягнення».

Аналіз змісту частин 7–14 ст. 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» свідчить про те, що у них йдеться про зміст наказу про застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення та правила застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських. Тому доцільно доповнити Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» статтею 19–1 з назвою: «Наказ про застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення» і закріпити у ній норми частин 7–14 діючої ст. 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

Окрему статтю Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» присвячено виконанню дисциплінарних стягнень – ст. 22 «Виконання дисциплінарних стягнень». Передбачається наступна норма: «дисциплінарне стягнення повинно виконуватися негайно, але не пізніше місяця з дня його застосування, не враховуючи часу перебування поліцейського у відпустці, відрядженні або на лікарняному (у період тимчасової непрацездатності). Після закінчення зазначеного строку дисциплінарне стягнення не виконується» [16].

У ч.ч. 2 та 3 ст. 22 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» передбачено у чому полягає виконання дисциплінарного стягнення. Так, ч. 2 ст. 22 Закону передбачає, що наказ про застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення виконується шляхом його оголошення в органі (підрозділі) поліції та особистого ознайомлення поліцейського з ним. У разі відмови особи від ознайомлення з наказом про це складається акт. У ч. 3 ст. 22 Закону вказується дисциплінарні стягнення у виді звільнення з посади, пониження у спеціальному званні на один ступінь та звільнення із служби в поліції

виконуються (реалізуються) шляхом видання наказу по особовому складу [16].

Виникає теоретичне і практичне питання – чим відрізняється наказ про застосування дисциплінарного стягнення у вигляді «попередження про неповну службову відповідність» від наказу – «пониження у спеціальному званні на один ступінь»? Так, і одне, і друге дисциплінарне стягнення реалізується у рамках відносин у сфері проходження служби в поліції, стосуються поліцейського, а значить особового складу, тягнуть негативні наслідки для поліцейського. У зв'язку з цим виникає питання доцільності існування ч. 3 ст. 22 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

Слід відзначити, що у Законі України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» вагому увагу приділено різноманітним строкам, пов'язаним з порядком застосування дисциплінарних стягнень. Поряд з вже висвітленими строками проведення службового розслідування та виконання дисциплінарного стягнення Законом встановлюються наступні строки:

1. Строки застосування дисциплінарних стягнень. Дисциплінарне стягнення застосовується не пізніше одного місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку і не пізніше шести місяців з дня його вчинення шляхом видання дисциплінарного наказу.

2. Строки дії дисциплінарних стягнень. Строк дії дисциплінарних стягнень з моменту оголошення їх порушникові становить: 1) зауваження – протягом двох місяців; 2) догана – протягом трьох місяців; 3) сувора догана – протягом чотирьох місяців; 4) попередження про неповну службову відповідність – протягом шести місяців; 5) пониження у спеціальному званні на один ступінь та звільнення з посади – протягом одного року; 6) звільнення зі служби в поліції – протягом трьох років. Дисциплінарне

стягнення у виді призначення поза чергою в наряд вважається виконаним з моменту його відбуття курсантом (слухачем) [16].

Проведене дослідження свідчить, що стадіями порядку застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських є наступні: 1) призначення службового розслідування та утворення дисциплінарної комісії; 2) проведення службового розслідування; 3) прийняття дисциплінарною комісією висновку за результатами службового розслідування; 4) прийняття уповноваженим керівником рішення про застосування дисциплінарного стягнення; 5) виконання рішення про застосування дисциплінарного стягнення.

Висновки до розділу 3

1. Дисциплінарне стягнення поліцейських – це передбачений законом захід покарання поліцейського за здійснений ним дисциплінарний проступок з метою стимулювання його ефективної діяльності, виховання у нього свідомого ставлення до якісного виконання службових обов'язків та дотримання службової дисципліни.

2. Догана, на відміну від звільнення, є найбільш універсальним дисциплінарним стягненням і може застосовуватися за будь-який дисциплінарний проступок навіть тоді, коли за такий проступок національне законодавство надає роботодавцю право застосувати до працівника звільнення як дисциплінарне стягнення. Також догана може застосовуватися до будь-якої категорії працівників, оскільки дане дисциплінарне стягнення передбачене у всіх діючих сьогодні статутах, положеннях та інших актах про дисципліну, затверджених законом.

3. У Законі України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» необхідно передбачити окрему статтю з назвою «Звільнення з поліції» та наступним змістом:

«1. Звільнення з поліції як вид дисциплінарного стягнення є крайнім заходом дисциплінарного впливу на поліцейського.

2. Звільненню з поліції підлягають поліцейські, які

- 1) систематично порушують службову дисципліну;
- 2) здійснили прогул, у тому числі були відсутніми на службі більше трьох годин протягом робочого дня, без поважних причин;
- 3) перебували на службі в нетверезому стані або у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;
- 4) вчинили одноразове грубе порушення службової дисципліни;
- 5) вчинили проступок у позаслужбовий час, несумісний з перебуванням на службі в поліції».

4. Існує доцільність викласти ч. 1 ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» у наступній редакції: «Дисциплінарні стягнення застосовуються до поліцейського керівником, якому надано право приймати його на службу до поліції (призначати його на посаду), або керівником, вищим у порядку підлеглості щодо вказаного керівника», а також виключити частини 4, 5 та 9 зі ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

5. Застосування дисциплінарної відповідальності, не може здійснюватися у довільному порядку, оскільки це суперечить принципам правової держави та знижує правовий захист працівника. Саме правова регламентація порядку застосування дисциплінарних стягнень не дозволить порушувати права працівників, сприятиме об'єктивному розгляду дисциплінарної справи та винесенню справедливого рішення про застосування того чи іншого дисциплінарного стягнення або не застосування дисциплінарної відповідальності. Тому наявність чітко визначеного та обов'язкового до виконання порядку застосування дисциплінарної відповідальності, регламентованого законодавством, є однією з основних ознак дисциплінарної відповідальності.

6. Стадіями порядку застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських є наступні: 1) призначення службового розслідування та утворення дисциплінарної комісії; 2) проведення службового розслідування; 3) прийняття дисциплінарною комісією висновку за результатами службового розслідування; 4) прийняття уповноваженим керівником рішення про застосування дисциплінарного стягнення; 5) виконання рішення про застосування дисциплінарного стягнення.

7. Частину 1 ст. 18 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» необхідно викласти наступним чином: «Право поліцейського на захист полягає у можливості відстоювати власні права у дисциплінарному провадженні будь-якими не забороненими законом способами».

8. Відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади) слід вважати тимчасовим недопущенням поліцейського до виконання обов'язків за займаною посадою за підставами, передбаченими у законі, з метою недопущення негативних наслідків. Зазначене визначення необхідно закріпити у ч. 1 ст. 17 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» і у ч. 1 ст. 70 Закону України «Про Національну поліцію». Частину 4 ст. 70 Закону України «Про Національну поліцію» слід викласти наступним чином: «Поліцейський, щодо якого проводиться службове розслідування, може бути відсторонений від виконання службових обов'язків у порядку, визначеному Законом України "Про Дисциплінарний статут Національної поліції України"».

9. Пропонується ст. 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» назвати наступним чином: «Прийняття висновку за результатами службового розслідування» і залишити у ній норми частин 1–6 діючої ст. 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». Також доцільно доповнити зазначену статтю частиною 7 з наступним змістом: «У разі якщо за результатами

службового розслідування в діях поліцейського встановлено склад дисциплінарного проступку, дисциплінарна комісія разом з висновком службового розслідування подає уповноваженому керівнику проект наказу про застосування до цього поліцейського дисциплінарного стягнення».

10.Доцільно доповнити Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» статтею 19–1 з назвою: «Наказ про застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення» і закріпити у ній норми частин 7–14 діючої ст. 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

ВИСНОВКИ

1. Під дисциплінарною відповідальністю поліцейських слід розуміти застосування в чітко визначеному та обов'язковому до виконання порядку до поліцейського, який вчинив дисциплінарний проступок, дисциплінарних стягнень, передбачених Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», що тягне настання для нього негативних юридичних наслідків.

2. Ознаками дисциплінарної відповідальності поліцейських є такі: по-перше, дисциплінарна відповідальність поліцейських є різновидом спеціальної дисциплінарної відповідальності; по-друге, дисциплінарній відповідальності підлягає лише поліцейський; по-третє, дисциплінарні стягнення застосовуються керівниками різного рівня до відповідного нормативно визначеного кола поліцейських; по-четверте, метою дисциплінарної відповідальності поліцейських є забезпечення дотримання поліцейськими службової дисципліни, запобігання вчиненню поліцейськими дисциплінарних проступків, виховання у поліцейських свідомого ставлення до служби, створення необхідних умов для ефективної діяльності поліцейських підрозділів; по-п'яте, підставою застосування дисциплінарної відповідальності поліцейських є дисциплінарний проступок; по-шосте, наявність чітко визначеного та обов'язкового до виконання порядку застосування дисциплінарної відповідальності, регламентованого Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»; по-сьоме, настання негативних наслідків, що проявляються у накладенні дисциплінарних стягнень, передбачених Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

3. Під принципами дисциплінарної відповідальності поліцейських слід розуміти основоположні начала, вихідні положення, незаперечні вимоги, які ставляться до учасників дисциплінарного провадження з метою

забезпечення дотримання поліцейськими службової дисципліни, запобігання вчиненню поліцейськими дисциплінарних проступків, виховання у поліцейських свідомого ставлення до служби, створення необхідних умов для ефективної діяльності поліцейських підрозділів.

4. Принципи дисциплінарної відповідальності поліцейських можна поділити на загальні та спеціальні. До загальних належать принципи: 1) законності притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності; 2) справедливості дисциплінарної відповідальності поліцейських; 3) невідворотності дисциплінарної відповідальності поліцейських; 4) індивідуалізації дисциплінарної відповідальності поліцейських; 5) доцільності дисциплінарної відповідальності поліцейських; 6) презумпції невинуватості; 7) гарантування поліцейському права на захист під час проведення службового розслідування та застосування заходів дисциплінарної відповідальності; 8) широти дисциплінарної влади уповноваженої особи. Спеціальними принципами дисциплінарної відповідальності поліцейських є: 1) єдність та диференціація дисциплінарних стягнень поліцейських; 2) обов'язковість проведення службового розслідування перед накладенням дисциплінарного стягнення на поліцейського; 3) доступ громадськості до складу дисциплінарних комісій; 4) швидкість проведення службового розслідування, застосування та виконання дисциплінарного стягнення; 5) застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських уповноваженою особою; 6) визначеність строків дії кожного дисциплінарного стягнення.

5. Під службовою дисципліною у поліції слід розуміти дотримання поліцейським правил внутрішнього службового розпорядку та виконання службових обов'язків, передбачених законодавством, колективним договором, посадовою інструкцією, функціональними обов'язками та контрактом про проходження служби в поліції.

6. Дисциплінарним проступком поліцейських слід визнавати протиправну винну дію чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни.

7. Ознаки дисциплінарного проступку поліцейського:

- 1) протиправність дії (бездіяльності) – порушення службової дисципліни;
- 2) наявність шкідливих наслідків для органу поліції (іміджевих, матеріальних, соціальних);
- 3) причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками, що настали;
- 4) вина поліцейського.

8. Суб'єктом досліджуваного в дисертації дисциплінарного проступку є спеціальний суб'єкт – поліцейський. Поліцейським громадянин України може стати у 18 років, а отже, і суб'єктом відповідного дисциплінарного проступку громадянин може стати саме із цього віку. Для поліцейських як суб'єктів дисциплінарного проступку характерними є певні особливості застосування дисциплінарних стягнень, зокрема обов'язкове проведення стосовно них службового розслідування перед накладенням дисциплінарного стягнення спеціально створеним органом – дисциплінарною комісією, чітко виписана процедура притягнення до дисциплінарної відповідальності, розширений перелік дисциплінарних стягнень.

9. З огляду на особливості у різновидах дисциплінарних стягнень і характеру служби, поліцейських як суб'єктів дисциплінарного проступку можна поділити на дві групи: власне поліцейські, які служать в органах поліції, та курсантів, які навчаються у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських. До останніх, крім видів дисциплінарних стягнень, передбачених для всіх поліцейських, застосовується дисциплінарне стягнення у вигляді призначення поза чергою в наряд – до п'яти нарядів.

10. Суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризує вина поліцейського, що здійснив протиправну дію чи бездіяльність. Дисциплінарне стягнення застосовується до поліцейського незалежно від форми його вини. Від форми вини залежить лише вид дисциплінарного стягнення. Вина обов'язково має бути доведена у ході службового розслідування перед застосуванням дисциплінарного стягнення. Вважаємо, що звільнення зі служби в поліції як дисциплінарне стягнення має застосовуватися лише за протиправну дію чи бездіяльність, здійснену з прямим умислом.

11. Загальним об'єктом дисциплінарного проступку поліцейських є службова дисципліна. Безпосереднім об'єктом є: 1) елементи внутрішнього службового розпорядку органу поліції, пов'язані з режимом робочого часу, забезпеченням збереження майна, організацією служби, охороною здоров'я та життя поліцейських; 2) службові обов'язки поліцейського, передбачені законодавством, колективним договором, посадовою інструкцією, функціональними обов'язками та контрактом про проходження служби в поліції; 3) загальні правила поведінки, етичні норми, авторитет поліції.

12. Шкідливі наслідки та причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками слід вважати обов'язковими складовими об'єктивної сторони дисциплінарного проступку поліцейського поряд з протиправною дією (бездіяльністю). Тому пропонуємо, по-перше, ч. 1 ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» викласти наступним чином: «Службове розслідування – це діяльність дисциплінарної комісії із збирання, перевірки та оцінки матеріалів і відомостей про дисциплінарний проступок поліцейського з метою своєчасного, повного та об'єктивного з'ясування всіх обставин вчинення поліцейським протиправної дії чи бездіяльності, встановлення причин і умов її вчинення, вини, ступеня тяжкості протиправної дії чи бездіяльності, розміру заподіяної шкоди та причинного зв'язку між

протиправною дією чи бездіяльністю та шкідливими наслідками»; по-друге, видалити ч. 2 зі ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

13. Дисциплінарне стягнення поліцейських – це передбачений законом захід покарання поліцейського за здійснений ним дисциплінарний проступок з метою стимулювання його ефективної діяльності, виховання у нього свідомого ставлення до якісного виконання службових обов'язків та дотримання службової дисципліни.

14. Стадіями порядку застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських є наступні: 1) призначення службового розслідування та утворення дисциплінарної комісії; 2) проведення службового розслідування; 3) прийняття дисциплінарною комісією висновку за результатами службового розслідування; 4) прийняття уповноваженим керівником рішення про застосування дисциплінарного стягнення; 5) виконання рішення про застосування дисциплінарного стягнення.

15. Відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади) слід вважати тимчасовим недопущенням поліцейського до виконання обов'язків за займаною посадою за підставами, передбаченими у законі, з метою недопущення негативних наслідків. Зазначене визначення необхідно закріпити в ч. 1 ст. 17 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» і в ч. 1 ст. 70 Закону України «Про Національну поліцію». Частину 4 ст. 70 Закону України «Про Національну поліцію» слід викласти наступним чином: «Поліцейський, щодо якого проводиться службове розслідування, може бути відсторонений від виконання службових обов'язків у порядку, визначеному Законом України "Про Дисциплінарний статут Національної поліції України"».

16. Існує доцільність у доповненні ч. 1 ст. 18 «Основні обов'язки поліцейського» Закону України «Про Національну поліцію» пунктами 7 та 8 з наступним змістом: «7) дотримуватися обмежень та заборон, визначених

законодавством для поліцейських; 8) дотримуватися етичних норм та підтримувати авторитет поліції у державі».

17. Пропонуємо викласти норму ч. 3 ст. 21 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» у такій редакції: «Дисциплінарне стягнення не може бути застосовано під час відсутності поліцейського на службі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або під час перебування його у відпустці».

18. Існує доцільність викласти ч. 1 ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» у наступній редакції: «Дисциплінарні стягнення застосовуються до поліцейського керівником, якому надано право приймати його на службу до поліції (призначати його на посаду), або керівником, вищим у порядку підлеглості щодо вказаного керівника», а також виключити частини 4, 5 та 9 зі ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

19. Частину 1 ст. 18 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» необхідно викласти наступним чином: «Право поліцейського на захист полягає у можливості відстоювати власні права у дисциплінарному провадженні будь-якими не забороненими законом способами».

20. Пропонується ст. 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» назвати наступним чином: «Прийняття висновку за результатами службового розслідування» і залишити у ній норми частин 1–6 діючої ст. 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». Також доцільно доповнити зазначену статтю частиною 7 з наступним змістом: «У разі якщо за результатами службового розслідування в діях поліцейського встановлено склад дисциплінарного проступку, дисциплінарна комісія разом з висновком службового розслідування подає уповноваженому керівнику проект наказу про застосування до цього поліцейського дисциплінарного стягнення».

21. Доцільно доповнити Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» статтею 19–1 з назвою: «Наказ про застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення» і закріпити у ній норми частин 7–14 діючої ст. 19 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

22. У Законі України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» необхідно передбачити окрему статтю з назвою «Звільнення з поліції» та наступним змістом:

«1. Звільнення з поліції як вид дисциплінарного стягнення є крайнім заходом дисциплінарного впливу на поліцейського.

2. Звільненню з поліції підлягають поліцейські, які:

- 1) систематично порушують службову дисципліну;
- 2) здійснили прогул, у тому числі були відсутніми на службі більше трьох годин протягом робочого дня, без поважних причин;
- 3) перебували на службі в нетверезому стані або у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;
- 4) вчинили одноразове грубе порушення службової дисципліни;
- 5) вчинили проступок у позаслужбовий час, несумісний з перебуванням на службі в поліції».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
2. Види, підстави та порядок накладення дисциплінарних стягнень. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_23358 (дата звернення: 03.09.2022).
3. Лазор І. В. Соціальне значення спеціальної дисциплінарної відповідальності та проблеми її правового регулювання. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 222–230.
4. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
5. Лавренко Б. В. Теоретико-правові підстави та умови спеціальної дисциплінарної відповідальності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2018. 20 с.
6. Грищенко Р. С. Особливості правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2018. 20 с.
7. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення 21.09.2022).
8. Коваленко К. В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. *Форум права*. 2008. № 2. С. 231–236. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08kkvsdv.pdf> (дата звернення: 03.02.2022).
9. Васечко Л. О., Шевченко В. О. Спеціальна дисциплінарна відповідальність: особливості нормативного регулювання. *Юридичний*

науковий електронний журнал. 2022. № 1. С. 135–138. URL: http://www.lsej.org.ua/1_2022/32.pdf (дата звернення: 13.10.2022).

10. Дмитренко Ю. П. Спеціальна дисциплінарна відповідальність окремих суб'єктів трудових правовідносин та їх правові гарантії. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2008. № 11–12 (85–86). С. 63–70.

11. Новосельська І. Теоретико-правові питання визначення основних відмінностей загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності. *Підприємництво, господарство і право*. 2014. № 12. С. 16–22.

12. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.10.2022).

13. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 01.10.2022).

14. Про прокуратуру : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1697–VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18> (дата звернення: 01.10.2022).

15. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення: 05.10.2022).

16. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15 березня 2018 р. № 2337–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19> (дата звернення: 05.10.2022).

17. Про Національне антикорупційне бюро України : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1698–VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text> (дата звернення: 05.10.2022).

18. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22 лютого 2006 р. № 3460–IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15> (дата звернення: 21.09.2022).

19. Мілітаризм. Вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D1%96%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%BC> (дата звернення: 21.10.2022).
20. Про міліцію : Закон України від 20 грудня 1990 р. № 565–XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/565-12#Text> (дата звернення: 28.09.2022).
21. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення 22.12.2022).
22. Подорожній А. Ю. Організаційно-правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2018. 20 с.
23. Обручков Р. І. Відповідальність у трудовому праві: загальний аналіз. *Новітні кримінально-правові дослідження*: зб. наук. пр. Миколаїв : Іліон, 2015. С. 267–272.
24. Трудове право України: підручник / ред. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. Київ : Знання, КОО, 2001. 564 с.
25. Трудове право України: Академічний курс: підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
26. Угрюмова Г. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом. *Право України*. 2005. № 5. С. 78–81.
27. Гладкий В. В. К вопросу о теории трудового правовой ответственности. *Стратегічні пріоритети в ХХІ столітті* : матеріали II міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 14–15 лютого 2017 р.,). Київ : СПД–ФОП Шонківський О. В., 2017. С. 86–90.
28. Колосовский А. В. Дисциплинарная ответственность: позитивный и ретроспективный аспект. *Трудовое право*. 2007. № 8. С. 86–91.

29. Серета В. В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи та види. *Університетські наукові записки*. 2014. № 1. С. 18–25.
30. Трудове право України : навч. посіб. / кол. авторів ; за ред. В. О. Кучера. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
31. Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). Москва : Юрид. лит., 1976. 216 с.
32. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2–ге, перероб. і доп. Київ : Центр учбової л-ри, 2016. 472 с.
33. Пилипенко Ю. П. Дисциплінарний проступок як підстава юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2010. № 3. С. 182–189.
34. Коваленко К. В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2009. 207 с.
35. Зайчук О. В. Принципи права в контексті розвитку загальної теорії держави і права. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 22–28.
36. Загальна теорія держави і права : навч. посіб. / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та інші ; за ред. В. В. Копейчикова. Київ : Юрінком Інтер, 2000. 320 с.
37. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. Київ : Укр. рад. енцикл., 1974. 776 с.
38. Котюк В. О. Теорія права: курс лекцій : навч. посіб. Київ : Вентурі, 1996. 208 с.
39. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків : Консум, 2001. 656 с.

40. Колодій А. М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання) : дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.01 – «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Київ, 1999. 382 с.
41. Старчук О. В. Щодо поняття принципів права. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 2. С. 40–43.
42. Борисов Г. А. Общие принципы социалистического строя и советское право : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 – «теория и история права и государства; история учений о праве и государстве». Харьков. 1977. 195 с.
43. Бахновська І. П. Риси принципів права: теоретичні аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2013. Серія «ПРАВО». Вип. 23. Ч. І. Т. 1. С. 18–22.
44. Теорія держави і права : підручник / [О. М. Бандурка, О. М. Головка, О. С. Передерій та ін.] ; за заг. ред. О. М. Бандурки ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 416 с.
45. Тополевський Р. Б., Федіна Н. В. Теорія держави і права: навч. посіб. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 268 с.
46. Конституційне право України: підручник / За ред. В. П. Колісника та Ю. Г. Барабаша. Харків : Право, 2008. 416 с.
47. Погорілко В. Ф. Конституційне право України: підручник / В. Ф. Погорілко, В. Л. Федоренко. 2-ге вид., переробл. та доопр. Київ: Прав. єдність: Алерта, 2010. 432 с.
48. Конституційне право України: підручник / За ред. Ю. М. Тодики, В. С. Журавського. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2002. 544 с.
49. Конституційне право України: навч. посіб. / О. О. Майданник. Київ: Алерта, 2011. 380 с.

50. Конституція України: від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#n4303> (дата звернення: 28.09.2022).

51. Грищенко Р. С. До характеристики принципів дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 135–139.

52. Ковригін В. С. До питання принципів дисциплінарної відповідальності. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2018. Вип. 1. Т. 1. С. 117–121.

53. Венедиктов В. С. Проблемы ответственности в трудовом праве: дисс. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 – «трудовое право; право социального обеспечения». Харьков, 1994. 280 с.

54. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80732-10#Text> (дата звернення: 28.10.2022).

55. Загальна теорія держави і права : підручник. / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с.

56. Теория государства и права : учебник / под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова. 2–е изд., изм. и доп. Москва : Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА • М), 2002. 616 с.

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

58. Искендеров Ф. Дуализм правового визначення ознак індивідуалізації покарання: компаративний аналіз. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 7. С. 126–129.

59. Теорія держави та права : навч. посіб. / [Є. В. Білозьоров, В. П. Власенко, О. Б. Горова, А. М. Завальний, Н. В. Заяць та ін.] ; за заг.

ред. С. Д. Гусарєва, О. Д. Тихомирова. Київ : НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.

60. Фулей Т. Презумпція невинуватості: концептуальні підходи. *Слово національної школи суддів України*. 2012. № 1 (1). С. 39–53.

61. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 28.10.2022).

62. Нор В. Т. Презумпція невинуватості як принцип кримінального судочинства та його інтерпретація Європейським судом з прав людини. *Вісник Львівського університету. Серія «Юридична»*. 2011. Вип. 53. С. 389–401.

63. Ashworth A. Four threats to the presumption of innocence. *The International Journal of Evidence & Proof*. 2006. № 10. P. 241–279.

64. Дуюнова Т. В., Півненко Л. В. Конституційно-правовий зміст презумпції невинуватості. *Нове українське право*. 2021. Вип. 6. С. 161–165.

65. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків : Вид. Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2019. 408 с.

66. Подорожній Є. Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України : монографія. Харків : НікаНова, 2016. 420 с.

67. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.

68. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf> (дата звернення: 21.10.2022).

69. Кожушко С. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин. *Право України*. 2005. № 9. С. 89–91.

70. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві : навч. посіб. / М. І. Іншин, В. І. Щербина, І. М. Ваганова. Харків : Золота миля, 2012. 495 с.

71. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20.07.1984 г. № 213. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84#Text> (дата звернення: 20.11.2022).

72. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text> (дата звернення: 20.11.2022).

73. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР : постанова Верховної Ради України від 12.09.1991 р. № 1545-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1545-12#Text> (дата звернення: 20.11.2022).

74. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право : учебник. Москва : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. 496 с.

75. Гогин А. А. Характеристика дисциплинарного проступка. *Трудовое право*. 2005. № 9. С.12–17.

76. Трудовой кодекс Украины : проект № 1658, підготовлений до другого читання 24 липня 2017 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 25.11.2022).

77. Трудовой кодекс Украины : проект № 2410 від 08 листопада 2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 25.11.2022).

78. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудовое право Украины : підручник. Харків : Видавець ФОП Вапнярчук Н. М., 2008. 664 с.

79. Монастирський С. О. Дисциплінарна відповідальність. Київ : Видавництво політичної літератури України, 1976. 151с.
80. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. Москва, 1990. 243 с.
81. Колеснік Т. В. Склад дисциплінарного проступку як підстава притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2. С. 89–94.
82. Цивільний кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 25.11.2022).
83. Процевський О. І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання. *Право України*. 2011. № 2. С. 223–234.
84. Мельник К. Ю. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарний проступок: питання теорії. *Право і безпека*. 2012. № 1. С. 226–230.
85. Виноградова Л. Є. Зміст правопорушення як підстава притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів. *Митна справа*. 2003. № 3. С. 72–76.
86. Хуторян Н. М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника в проекті Трудового кодексу України. *Міждисциплінарні гуманітарні студії. Серія «Правничі науки»*. 2014. Вип. 1. С. 51–58.
87. Середа В. В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2014. № 12. С. 125–129.
88. Кайль А. Н. Новый порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий. *Трудовое право*. 2007. № 2. С. 14–22.
89. Хайдер Саїд Джіхад Аль-Саєді. Характеристика складу дисциплінарних проступків державних службовців за законодавством України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 8. С. 272–275.

90. Туболев Д. Дисциплінарная ответственность. *Бизнес-адвокат*. 1999. № 20. С. 11–12.
91. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 2–ге вид., стер. Київ : Вікар, 2004. 725 с.
92. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98–ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 29.11.2022).
93. Топчєєва Ю. В. Засоби забезпечення та зміцнення трудової дисципліни : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». 2013. 19 с.
94. Музичук О. М. Умови, форми та методи забезпечення законності і дисципліни в органах внутрішніх справ. *Право і безпека*. 2009. № 1. С. 156–161.
95. Лавренко Б. В. Особливості дисциплінарного проступку як фактичної підстави спеціальної дисциплінарної відповідальності. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. I. Т. I. С. 146–151.
96. Марченко І. В. Проблеми забезпечення дисципліни праці в нових умовах господарювання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 226–233.
97. Луцюк П. С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України : монографія. Харків : У справі, 2017. 502 с.
98. Гуменюк Т. І. Проблеми дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. Серія «Право»*. 2019. № 8 (20). С. 135–141.
99. Колєсник Т. В. Забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: теорія та практика : монографія. Харків : У справі, 2017. 428 с.

100. Podorozhnii Y., Sirokha D., Felyk V. & Podorozhnii, A. Basic aspects of the compliance with discipline and legitimacy within the official activities of police. *Amazonia Investiga*. 9(25)/2020. P. 487–492.

101. Подорожній Є. Ю. Поняття дисциплінарної відповідальності та механізм її функціонування. *Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія «ПРАВО»*. 2014. Випуск 1. С. 183-188.

102. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : Юрид. думка, 2012. 1020 с.

103. Дисциплінарное взыскание. Википедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%B2%D0%B7%D1%8B%D1%81%D0%BA%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5 (дата звернення: 29.11.2022).

104. Лазор І. В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. спец: 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 2011. 23 с.

105. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Н. М. Хуторян та ін. ; відп. ред. Н. М. Хуторян ; АН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ : Ін Юре, 1999. 177 с.

106. Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2006. № 10. С. 45–49.

107. Слєпченко Т. Ф. Становлення та розвиток інституту дисциплінарних стягнень в українському законодавстві. *Юридичний вісник Причорномор'я*. 2011 . № 1. С. 94–97.

108. Мельничук Н. О. Пропозиції щодо правового врегулювання застосування штрафів до працівників. *Часопис Київського університету права: український науково-теоретичний часопис*. 2012. № 4. С. 179–182.

109. Коваленко К. В. Єдність та диференціація дисциплінарних стягнень у трудовому праві. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали III всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 листопада 2014 р.). / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2014. С. 98–101.

110. Новіков Д. О. Штраф як вид дисциплінарного стягнення: веління часу чи черговий прояв концепції «гнучкості» (дерегулювання) у трудовому праві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2014. Вип. 10–2(2). С. 17–19.

111. Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Ленинград : Academia, 1924. 180 с.

112. Батіг у руках роботодавця: штрафи та інші дисциплінарні стягнення. URL: https://www.rabota.kharkov.ua/articles/career/disciplina_na_rabote (дата звернення: 10.12.2022).

113. Подорожній Є. Ю. До проблеми удосконалення процедури притягнення працівників до трудової відповідальності. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : матеріали VII всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листопада 2018 р.). Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 93–94.

114. Догана: порядок накладення і зняття. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/DG130146> (дата звернення: 10.12.2022).

115. Пшонка А. В. Теоретичні та прикладні проблеми дисциплінарної відповідальності прокурорів : монографія. Харків : Право, 2007. 176 с.

116. Решение № 72281818 від 15.02.2018. Окружной административный суд города Киева. URL: <https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/72281818> /(дата звернення: 10.12.2022).

117. Глазько С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. спец: 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2005. 20 с.

118. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2009. 360 с.

119. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. спец: 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2017. 20 с.

120. Венедиктов В. С. Правовые вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений : учеб. пособие. Харьков : Ун-т внутр. дел, 1996. 126 с.

121. Цесарський Ф. А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 61. С. 505–511.

122. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ Української РСР : Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 29 липня 1991 р. № 1368–XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1368-12#Text> (дата звернення: 15.12.2022).

123. Манькут А. Поняття юридичної відповідальності працівників прокуратури. *Підприємництво господарство і право*. 2016. № 2. С. 158–161.

124. Луцюк П. С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. спец: 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 2017. 38 с.

125. Бородін І. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження. *Право України*. 2006. № 12. С. 93 – 97.

126. Сільченко С. О. Дисциплінарні стягнення: види та процедура застосування. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/206445_distsiplnarn-styagnennya-vidi-ta-protsedura-zastosuvannya (дата звернення: 15.12.2022).

127. Ківалов С. В. Адміністративне право України : навч.-метод. посібн. : вид. 2-е перероб. і доп. / С. В. Ківалов, А. Г. Біла. Одеса : Юрид. літ., 2002. 312 с.

128. Глушкова Д. Щодо проблеми визначення сутності та змісту дисциплінарних проваджень як важливої гарантії реалізації трудових прав працівників. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2021. Vol. 2, № 7 (43). Р. 88-91.

129. Іванова Г. С. Дисциплінарний проступок як підстава відповідальності працівників прокуратури : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. спец: 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 2016. 21 с.

130. Гарбузюк К. Г. Щодо проблемних питань призначення та проведення службового розслідування в Національній поліції України. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні* : матеріали VIII всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 травня 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2020. С. 85–87.

131. Положення про дисциплінарні комісії в Національній поліції України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 07 листопада 2018 р. № 893. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1356-18#n4> (дата звернення: 20.12.2022).

132. Порядок проведення службових розслідувань у Національній поліції України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 07 листопада 2018 р. № 893. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1355-18#n17> (дата звернення: 20.12.2022).

133. Луценко О. Є. Дисциплінарний проступок як підстава припинення трудових правовідносин із державними службовцями : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2015. 19 с.

134. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : дис. д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». Львів, 2021. 501с.

135. Андріїв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : дис. д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2012. 402 с.

136. Кот О. О. Правова природа права на захист цивільних прав. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2016. Вип. 41. Т. 1. С. 114–116.

137. Сидоренко М. В. Виникнення права на захист цивільних прав, свобод та інтересів. *Актуальні проблеми політики* : зб. наук. пр. / голов. ред. С. В. Ківалов ; відп. за вип. Л. І. Кормич. Одеса : Нац. ун-т «Одеська юридична академія». 2012. Вип. 44. С. 328–336.

138. Мельник К. Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 – «трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2011. 34 с.

139. Ярошенко О. М. Відмінності відсторонення працівника від роботи від суміжних правових явищ. *Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права* : матеріали міжнар. наук. конф. (Одеса, 30 листопада 2012 р.) Т.1 / відп. за вип. В. М. Дрьомін; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2012. С. 583–585.

140. Щербина В. І. Трудове право України : підручник. [за ред. В. С. Венедиктова]. Київ : Істина, 2008. 384 с.

141. Дисциплінарний статут Національної поліції України : наук.-практ. коментар / за заг. ред. В. В. Сокурєнка. Харків : Майдан, 2019. 256 с.

ДОДАТОК

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Жеребцов Д. Є. Поняття та склад дисциплінарного проступку поліцейських. *Соціальне право*. 2018. № 3. С. 114–118. <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/241>
2. Жеребцов Д. Є. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 90–96. DOI <https://doi.org/10.37440/soclaw.2019.01.15>
3. Жеребцов Д. Є. Окремі проблеми порядку застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських. *Österreichisches Multiscience Journal*. 2020. №34. С. 27–30.
4. Жеребцов Д. Є. Поняття та види дисциплінарних стягнень, що застосовуються до поліцейських. *Право і безпека*. 2020. № 3. С. 52–57. DOI <https://doi.org/10.32631/pb.2020.3.06>
5. Жеребцов Д. Є. До визначення поняття «дисциплінарна відповідальність поліцейських». *Право і безпека*. 2021. № 2. С. 60–66. DOI <https://doi.org/10.32631/pb.2021.2.07>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Жеребцов Д. Є. До проблеми правового регулювання дисциплінарних стягнень. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково–практичної конференції, присвяченої 25–річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх

справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 316–318.

7. Жеребцов Д. Є. Окремі проблеми правового регулювання дисциплінарних стягнень поліцейських. *Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні*: матеріали міжнародної науково–практичної конференції (м. Львів, 27 квітня 2018 р.). Львів, «ГАЛИЧ–ПРЕС», 2018. С. 138–141.

8. Жеребцов Д. Є. До питання спеціальної дисциплінарної відповідальності. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика* : матеріали VIII Міжнародної науково–практичної конференції (м. Харків, 05 жовтня 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків : ФОП Панов А.Н, 2018. С. 364–367.

9. Жеребцов Д. Є. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських в Україні. *Захист прав дітей та молоді: світ та Україна* : матеріали I Міжнародної наукової конференції учнів, студентів, аспірантів (до 70–річчя Загальної декларації прав людини) (м. Одеса, 7 грудня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. Г. І. Чанишевої. Одеса : Фенікс, 2018. С. 93–95.

10. Жеребцов Д. Є. Окремі проблеми правової регламентації дисциплінарного проступку поліцейських. *Правове забезпечення соціальної сфери* : матеріали X Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих учених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.) / за ред. д.ю.н., проф. Г. І. Чанишевої. Одеса : Фенікс, 2019. С. 39–42.

11. Жеребцов Д. Є. Окремі проблеми правової регламентації службового розслідування як стадії дисциплінарного провадження щодо поліцейського. *Проблеми розвитку соціально–трудова прав та профспілкового руху в Україні* : матеріали VIII Всеукраїнської науково–практичної конференції (м. Харків, 28 травня 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2020. С. 287–290.

12. Жеребцов Д. Є. До визначення ознак дисциплінарної відповідальності в трудовому праві. *Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрямки розвитку* : матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 24 травня 2021 р.). Одеса : Гельветика, 2021. С. 187–191.

13. Жеребцов Д. Є. Ознаки дисциплінарної відповідальності поліцейських. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення* : матеріали ІХ Всеукраїнської науково–практичної конференції (м. Харків, 4 червня 2021 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун–т внутр. справ, 2021. С. 210–214.