

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

Мух К. Б.,

klots.kateryna@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-7661-3629,

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені О. І. Процевського, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, м. Харків

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Анотація. Дисциплінарна відповідальність працівників поліції розвивається динамічно, але досить безсистемно, що не дозволяє в належній мірі використовувати потенціал даного виду юридичної відповідальності як важливого засобу підтримки службової дисципліни в апараті державних органів, створення адміністративно-правових засобів попередження та припинення правопорушень як працівників, так і роботодавців, забезпечення прав і законних інтересів працівників Національної поліції тощо.

Аналіз чинного законодавства України дозволяє зробити висновок, що існуюча модель дисциплінарної відповідальності поліцейських знаходиться під сильним впливом трудового права з притаманною йому диспозитивністю, що суперечить адміністративно-правовій концепції побудови дисциплінарного законодавства і передбачає широке застосування методу імперативного регулювання державно-службових відносин. Це, на наш погляд, і зумовлює вкрай низький ефект від застосування до поліцейських заходів дисциплінарної відповідальності та не дозволяє забезпечити належний рівень виконання дисципліни в державному апараті.

На відміну від інших видів юридичної відповідальності, де санкція за вчинене правопорушення є невідворотною, вирішення питання про невідворотність покарання за вчинення дисциплінарного проступку знаходиться у відомстві посадової особи, наділеної дисциплінарно-юрисдикційними повноваженнями. При цьому, як показують дані правозастосовної практики, надане йому «право-обов'язок» застосувати дисциплінарне стягнення часто залишається нереалізованим.

У статті ставиться завдання розглянути та проаналізувати поняття, зміст та сутність дисциплінарної відповідальності поліцейського, а також визначити її функції, за допомогою яких здійснюється правомірний характер виконання заходів покарання за вчинення проступку працівником. Висновки цієї статті дозволять у найбільшій мірі розібратися в понятійному апараті дисциплінарної відповідальності саме такого специфічного суб'єкту трудових правовідносин, як працівники Національної поліції України.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, працівник, поліцейський, Національна поліція України, трудові правовідносини.

Mukh K. B.,

klots.kateryna@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-7661-3629,

Postgraduate Student at the Department of Civil Law and Labor Law named after O. I. Protsevsky, H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv

DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF AN EMPLOYEE OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

Abstract. Disciplinary liability of police officers is developing dynamically, but rather unsystematically, which does not allow to properly use the potential of this type of legal liability as an important means of maintaining official discipline in government, creating administrative and legal means to prevent and stop offenses of both employees and employers. rights and legitimate interests of employees of the National Police, etc.

Analysis of the current legislation of Ukraine allows us to conclude that the existing model of disciplinary liability of police officers is strongly influenced by labor law with its inherent dispositiveness, which contradicts the administrative-legal concept of disciplinary legislation, which provides for the widespread use of mandatory regulation of civil service relations. This, in our opinion, causes an extremely low effect of the application of disciplinary liability to police measures and does not allow to ensure the proper level of discipline in the state apparatus.

Unlike other types of legal liability, where the sanction for the committed offense is inevitable, the decision on the inevitability of punishment for committing a disciplinary offense is in the office of an official endowed with disciplinary and jurisdictional powers. At the same time, as the data of law enforcement practice show, the "right-obligation" given to him to apply a disciplinary sanction often remains unrealized.

This article aims to consider and analyze the concept, content and essence of disciplinary liability of police officers, as well as to determine its functions, through which the lawful nature of the punishment for misconduct by an employee. The conclusions of this article will allow to understand to the greatest extent the conceptual apparatus of disciplinary responsibility of such a specific subject of labor relations as employees of the National Police of Ukraine.

Key words: disciplinary responsibility, employee, policeman, National Police of Ukraine, labor relations.

JEL Classification: K 31

DOI: 10.36477/2616-7611-2021-10-12

Постановка проблеми. Юридична відповідальність є важливим інститутом будь-якої правової системи і значущим елементом механізму правового регулювання, що зумовлює її важливу роль у загальній теорії права та в інших галузевих юридичних науках. Теорія юридичної відповідальності розглядає сутність соціальної природи юридичної відповідальності як особливий вид соціальної відповідальності, що виникає під час взаємин особи з іншими суб'єктами суспільних відносин, і в тому числі з державою. Теорія юридичної відповідальності аналізує і розкриває сутність і призначення різних видів відповідальності, вирішує питання відмінності від інших, схожих з нею правових явищ, розкриває динаміку від моменту виникнення і до моменту припинення, зокрема в контексті матеріального і процесуального права.

Одним з успішних чинників виховання робітників є дисципліна праці і підвищення відповідальності працівників за виконання покладених на них обов'язків. Зі змінами в області організації праці пов'язана проблема невиконання або неналежного виконання особою своїх трудових обов'язків, що дає нам підставу розглянути в даному аспекті питання про відповідальність працівника за зазначені дії.

Статтю присвячено дослідженню сутності та змісту дисциплінарної відповідальності працівників Національної поліції України. Актуальність даного питання зумовлюється виникненням специфічних трудових правовідносин, тому що в даному випадку поліцейський є специфічним

суб'єктом праці. А отже, дисциплінарна відповідальність цієї категорії працівників має свої відмінності від загальної дисципліни праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Низка вчених-юристів досліджували дисциплінарну відповідальність у трудових правовідносинах, серед яких: В.Б. Авер'янов, О.М. Бандурка, В.О. Процевський, М.І. Іншин, А.Т. Барабаш, С.С. Алексєєв, С.А. Іоффе, І.С. Самощенко, М.Х. Фарукшин, М.Д. Шаргородський та інші. Вченими досить обширно було досліджено питання щодо дисциплінарної відповідальності працівників у трудових правовідносинах. Але досі залишаються не зовсім дослідженими питання, що стосуються дисциплінарної відповідальності працівників Національної поліції України. На усунення цієї прогалини й спрямовано статтю.

Постановка завдання. Мета полягає в розкритті особливостей регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Національної поліції за трудовим законодавством України.

Завдання статті присвячено вивченню і дослідженню сутності та змісту дисциплінарної відповідальності працівників Національної поліції за трудовим законодавством України, а також їх аналіз.

Натепер в Україні не досліджувалась дисциплінарна відповідальність працівників поліції за трудовим законодавством України на монографічному рівні. Оскільки відбувається обширне обговорення дисциплінарної відповідальності працівників узагалі та поліцейських зокрема, проблема

нині залишається актуальною, що вимагає пильної уваги. У статті з урахуванням положень нормативно-правових актів досліджуються сутність і зміст дисциплінарної відповідальності поліцейських за трудовим законодавством України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Необхідною умовою належної організації праці є трудова дисципліна. У трудовому законодавстві України не визначено поняття трудової дисципліни, тому на практиці користуються визначеннями, наведеними в науковій літературі.

Слід погодитися з думкою В.О. Процевського, який відзначає, що під час укладення трудового договору сторони обговорюють виконання певного роду роботи за фахом, кваліфікацією та посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. Відповідно до цієї умови адміністрація зобов'язана ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку даного підприємства, установи або організації, провести інструктаж з техніки безпеки, виробничої санітарії, пожежної охорони, закріпити за ним певне робоче місце і забезпечити необхідними для роботи інструментами [1, с. 88]. Іншими словами, власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати роботу співробітників.

Таким чином, трудову дисципліну слід визначати як сукупність установлених на підприємстві певних правил, що регулюють відповідний порядок роботи і є обов'язковими для всіх працівників. Дотримання цих правил забезпечує належне виконання ними трудових обов'язків, визначених трудовим договором, а згодом і нормальну діяльність підприємства.

Згідно зі ст. 140 Кодексу законів про працю України 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. У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. До окремих несумлінних працівників застосовуються необхідні заходи дисциплінарного і громадського впливу [2].

У свою чергу дисципліна праці передбачає сумлінне виконання працівником обов'язків, покладених на нього законодавством України. Стаття 139 КЗпП України зобов'язує громадян

працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливого ставлення до майна власника, з яким укладено трудовий договір [2].

В.О. Процевський виділяє певні підходи до розуміння дисципліни праці. По-перше, це не тільки своєчасний прихід на роботу та її закінчення, але також раціональне й ефективне використання робочого часу, дбайливе ставлення до матеріальних цінностей, економія ресурсів та інше. По-друге, важливими факторами закріплення дисципліни трудящих є вміння працювати, швидкість, інтенсивність праці, найкраща її організація. По-третє, це ефективність самого процесу праці, його швидкість, що вимагає постійного підвищення. По-четверте, це результат і прояв ідейно-характерного виховання. Дисципліна праці проявляється в задоволенні працівника результатами своєї праці [1, с. 25].

З вищесказаного можна зробити висновок, що контроль над виконанням обов'язків у процесі роботи полягає в організації чіткого виробництва, що знаходить своє закріплення у вимогах моралі.

На думку А.Т. Барабаша, обов'язки працівників спрямовані на забезпечення належного трудового процесу, перш за все на виконання трудової функції, а мета – забезпечити її виконання у відповідності до встановленого внутрішнього трудового розпорядку робіт, покладених на них керівниками і прийнятими ними за трудовим договором у загальному процесі праці [3, с. 133].

Такі вчені, як С.С. Алексєєв, С.А. Іоффе, І.С. Самощенко, М.Х. Фарукшин, М.Д. Шаргородський, розглядають відповідальність як обов'язок нести несприятливі наслідки у вигляді позбавлення особистого, матеріального або організаційного характеру, які полягають у застосуванні до працівника державно-примусових заходів.

На думку В.С. Венедиктова, позитивний і ретроспективний аспекти юридичної відповідальності діалектично взаємопов'язані: чим вище рівень відповідальності в позитивному сенсі, тим менша загроза виникнення відповідальності ретроспективної. Виключно остання не в змозі повністю розкрити роль правової відповідальності в механізмі забезпечення законності і правопорядку. Вона настає тільки в разі, коли не спрацював механізм позитивного аспекту, тобто коли належним чином не виконані юридичні обов'язки [4, с. 11].

Аналізуючи різноманітні види юридичної відповідальності, можна визнати, що існує певний зв'язок різних галузей права і застосування різних видів юридичної відповідальності не може бути строго однолінійним.

Вчені Д.А. Липинський і Р.Л. Хачатуров стверджують, що основою систематизації юридичної відповідальності, в тому числі й диференціації її на види, служить її галузева належність [5, с. 641–642]. Інші автори розглядають дисциплінарну відповідальність у контексті міжгалузевого інституту різних галузей права. Не існує єдиної думки серед учених з питання про коло галузевих норм, що входять у міжгалузевий інститут дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарні правопорушення і, відповідно, дисциплінарна відповідальність присутні в конституційному, трудовому, фінансовому, повітряному, кримінальному та інших галузях права. Н.В. Вітрук вважає, що дисциплінарна відповідальність є не міжгалузевим, а самостійним інститутом деліктно-карної галузі права, і знаходиться в одному ряду з адміністративною та кримінальною відповідальністю [6, с. 143].

Розглянемо поняття «дисциплінарна відповідальність» як самостійний вид відповідальності юридичної. На нашу думку, перша характеризується наявністю такої підстави, як дисциплінарний проступок, особливих санкцій – дисциплінарних стягнень та суб'єкта дисциплінарного проступку.

Стаття 12 ЗУ «Про Дисциплінарний Статут Національної поліції України» закріплює поняття дисциплінарного проступку: це протиправна винна дія чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні обов'язків поліцейського або виходить за їхні межі, порушенні обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських, а також у вчиненні дій, що підривають авторитет поліції [7].

З точки зору Л.А. Сироватської, визначення дисциплінарної відповідальності містить, з одного боку, то загальне, що характеризує юридичну відповідальність узагалі, з іншого – специфічні ознаки, що відрізняють цей вид відповідальності від інших. Це обов'язок працівника – відповісти перед адміністрацією підприємства за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести міру покарання, зазначені дисциплінарні санкції трудового права [8, с. 68].

Дисциплінарна відповідальність визначає міру державного примусу карального характеру особистості за різні дисциплінарні правопору-

шення (порушення трудової, службової, навчальної та інших видів дисципліни), тобто за скоєний дисциплінарний проступок.

Натепер дисциплінарна відповідальність характеризується такими рисами:

– підставою її виникнення є дисциплінарне правопорушення, виражене в недотриманні правил трудової (службової) дисципліни, неналежне виконання або невиконання трудових (службових) обов'язків, покладених на особу у зв'язку з її службовою діяльністю, роботою, різними видами служб, навчанням, реалізацією покарання, пов'язаного з позбавленням волі або іншою діяльністю;

– за дисциплінарне правопорушення застосовуються різні види дисциплінарної відповідальності;

– заходи дисциплінарного примусу можуть застосовуватися тільки уповноваженими на то посадовими особами органів і організацій на основі взаємних зобов'язань за трудовим договором (контрактом), за наявності підпорядкованості, членства в організації тощо;

– умови реалізації заходів дисциплінарної відповідальності (в тому числі й дисциплінарне провадження) строго визначено нормативними правовими актами.

Основна мета дисциплінарної відповідальності полягає у формуванні позитивної (правомірної) поведінки під час виконання сторонами трудових (службових) відносин, поваги до взаємних прав і обов'язків. Мета дисциплінарної відповідальності визначається через завдання і функції, які реалізуються за допомогою нормативних актів про працю, різних видів державних служб у разі, коли законодавчо закріплюються права і обов'язки сторін (роботодавців і працівників) та обумовлюється система заохочення і дисциплінарної відповідальності тощо.

Можна констатувати, що дисциплінарна відповідальність реалізує такі функції: карально-штрафну, реалізовану за допомогою дисциплінарної відповідальності за вчинення дисциплінарних правопорушень шляхом застосування різних заходів примусу; відновлювально-компенсаційну, сконцентровану на відновлення порушених норм і спрямовану на скасування протиправних актів, пов'язаних із трудовою і службовою діяльністю як працівника, так і роботодавця, з відшкодуванням завданих збитків; превенції, що стимулює правомірну поведінку; виховну.

Правове регулювання дисциплінарної відповідальності, особливо її реалізація, залежать

від специфіки галузі права і від того, в якій суспільній сфері й де воно реалізується. На видові особливості дисциплінарної відповідальності безпосередньо впливають інтереси приватного та публічного права, і це проявляється у визначенні складу дисциплінарного правопорушення та надалі – у визначенні відповідальності за її реалізацію.

Дисциплінарна відповідальність осіб, які перебувають на державній службі, в тому числі й співробітників Національної поліції України та прирівняних до них категорій службовців (співробітники органів внутрішніх справ, які мають спеціальні звання внутрішньої служби і юстиції), регулюється переважно нормами у сфері адміністративного права та носить спеціальний характер регулювання. У науковій літературі висловлюються думки про те, що спеціальна дисциплінарна відповідальність може відрізнятися від загальної: за колом осіб, що підпадають під дію відповідних норм; по заходах реалізації дисциплінарного покарання; за колом осіб і органів, наділених дисциплінарними повноваженнями; за встановленим порядком оскарження покарань.

Вважаємо, що не зовсім вірно розглядати спеціальну дисциплінарну відповідальність тільки в розширеному тлумаченні переліку дисциплінарної відповідальності. Якщо порівнювати державну, громадську і правоохоронну служби, то, за незначними винятками, норми, які визначають дисциплінарну відповідальність працівників (співробітників) зазначених видів служб, являють собою запозичення норм із трудового права тих, що представляють інтереси адміністрації.

Таким чином, можна зробити висновок, що дисциплінарна відповідальність є невід'ємною частиною дисциплінарного примусу, що включає в себе такі заходи: дисциплінарне припинення (тимчасове відсторонення від виконання посадових обов'язків, відсторонення від роботи в разі появи в стані сп'яніння тощо); дисциплінарно-відновлювальні заходи, або відновлювальні санкції (зменшення чергової відпустки на кількість днів прогулу); дисциплінарне дестимулювання на період, протягом якого особа вважається підданим дисциплінарному покаранню (відсутність грошового заохочення на період стягнення); дисциплінарне покарання.

Службова дисципліна співробітників Національної поліції України має свої особливості, відмінні від трудової дисципліни. Вона ґрунтується на законах України, що регламентують діяльність поліції, Наказах Президента, Присязі, контракті

про службу, Наказах Міністра внутрішніх справ України та прямих начальників.

Розділ III Закону України «Про Дисциплінарний Статут Національної поліції України» регламентує положення щодо дисциплінарного стягнення. Ст. 11 цього Закону наголошує на тому, що за порушення службової дисципліни поліцейські незалежно від займаної посади та спеціального звання несуть дисциплінарну відповідальність згідно зі Статутом [7].

Крім того, необхідно зауважити, що дисциплінарна відповідальність не тільки вирішує питання загальної превенції, але і впливає на приватну. Надалі окремі дисциплінарні покарання не дають суб'єкту фактичної можливості здійснити інше правопорушення, оскільки виключають його з окремих сфер трудових (службових) взаємовідносин. Наприклад, запровадженням такого заходу відповідальності є звільнення.

Інші види дисциплінарної відповідальності, такі як зауваження, догана, сувора догана, попередження про неповну службову відповідність, головно впливають на психіку правопорушника, засуджують його поведінку і відносяться до карального впливу немайнового характеру.

Натепер залишається відкритим і дискусійним питання щодо обсягу застосування до працівників Національної поліції України під час виконання останніми своїх службових обов'язків норм трудового законодавства.

Аналізуючи думки вчених, а саме В.Л. Ортинського, З.Р. Кісіль, М.В. Ковалів, які вважають, що регулювання службових відносин за участі працівників поліції, які становлять за всіма ознаками відносини найманої праці, має комплексний характер і здійснюється нормами законодавства адміністративного та законодавства про працю [9, с. 217–218].

Чинне законодавство України про працю регулює правовідносини, що виникли у зв'язку з проходженням служби в органах Національної поліції, у випадках, передбачених спеціальними правовими актами, або тоді, коли ці правовідносини не врегульовані ними і потрібно застосування норм Кодексу законів про працю України за аналогією. Закони України «Про Національну поліцію» та «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» за своїм призначенням здійснюють єдине нормативне регулювання діяльності органів Національної поліції, проходження ними служби, а також забезпечують дотримання та виконання прав і обов'язків їхніх співробітників.

Слід звернути увагу на те, що спеціальні норми, які регулюють службові відносини державної служби, можуть відрізнятися від норм, що регламентують відносини, які виникають у процесі реалізації права на вільне розпорядження своїми здібностями до праці в інших формах (зокрема, з укладенням трудового договору тощо).

На думку В.Н. Скобелкіна, спеціальні норми регулювання службових відносин відрізняються від загальних колом осіб, які підпадають під дію норм щодо заходів дисциплінарного стягнення та встановлений порядок оскарження стягнень [10, с. 11–12].

Загальним суб'єктом вважається кожен працівник, який учинив дисциплінарний проступок, за винятком тих, хто згідно зі спеціальними нормативно-правовими актами є спеціальним суб'єктом. Зауважимо, що всі суб'єкти трудового договору повинні мати трудову правоздатність – загальну передумову юридичної відповідальності, але спеціальні суб'єкти мають ще й спеціальну передумову, оскільки виконують трудові обов'язки (трудова функція) особливого характеру.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність зумовлена низкою причин: 1) специфікою трудових функцій, які виконуються працівниками; 2) особливо важкими наслідками, які можуть настати в результаті невиконання або неналежного виконання ними своїх трудових обов'язків.

При цьому необхідно підкреслити, що спеціальна дисциплінарна відповідальність встановлюється не для всіх працівників, а лише для тих, які вказані у відповідних статутах і положеннях про дисципліну, а також у спеціальних Законах України.

На основі аналізу норм чинного законодавства всіх суб'єктів, для яких дисциплінарна відповідальність встановлена окремими нормативними актами, статутами про дисципліну, можна розділити на три великі групи: 1) працівники зі спеціальним статусом: судді, прокурори, державні службовці (військовослужбовці, державні службовці); 2) працівники правоохоронних органів (Національна поліція, митні органи тощо); 3) працівники, які здійснюють діяльність у галузях, пов'язаних з експлуатацією засобів виробництва, з підвищеною небезпекою (транспорт, галузі, пов'язані з радіацією тощо).

З огляду на вищевикладене для розмежування загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності пропонується враховувати такі критерії: суб'єктів, які можуть бути залучені до спеціальної дисциплінарної відповідальності;

сферу і характер праці працівників; рівень правового регулювання і вид нормативно-правового акта, який регламентує таку відповідальність; сферу застосування дисциплінарної відповідальності; стягнення, які можуть застосовуватися до суб'єктів відповідальності; особливості порядку притягнення окремих категорій працівників до відповідальності

Таким чином, під спеціальною дисциплінарною відповідальністю можна розуміти сукупність правових норм, які визначають обов'язок спеціальних суб'єктів трудового права понести заходи дисциплінарного стягнення, передбачені відповідними Законами, статутами і положеннями про дисципліну для окремих категорій працівників, за певних умов і в передбачених Законом випадках.

Натепер відсутнє законодавче визначення загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності. Загальні питання залучення до дисциплінарної відповідальності регламентовані в главі X Кодексу законів про працю України, при цьому в ст. 147 КЗпП України встановлюється, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну для окремих категорій працівників можуть бути передбачені інші заходи дисциплінарного стягнення, тобто йдеться про санкції спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Важливою гарантією захисту всіх категорій працівників від свавілля роботодавця є вичерпний перелік дисциплінарних стягнень. У відповідності зі ст. 13 Закону України «Про Дисциплінарний Статут Національної поліції України» 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. Дисциплінарне стягнення має індивідуальний характер та не застосовується до поліцейського, вина якого у вчиненні дисциплінарного проступку не встановлена у визначеному порядку або який діяв у стані крайньої необхідності чи необхідної оборони [7].

Крім того, ст. 149 КЗпП України передбачає, що під час накладення дисциплінарного стягнення повинні враховуватися тяжкість учиненого проступку й обставини, за яких його було здійснено. Одним із видів гарантій, які даються трудовим законодавством працівнику як економічно більш слабкій стороні трудових відносин, є обмеження числа підстав розірвання трудового дого-

вору з ініціативи роботодавця, а також особливі процедури звільнення окремих категорій працівників і заборони на звільнення в певні періоди часу (наприклад, вагітних жінок, працівників, що входять до складу виборних колегіальних органів профспілкових організацій і не звільнених від основної роботи). Необхідно враховувати, що ці гарантії в повній мірі поширюються і на спеціальних суб'єктів.

Пропонуємо виділити визначні риси спеціальної дисциплінарної відповідальності: встановлення спеціальних заходів примусу і більш суворого заходів відповідальності, що зумовлено можливими тяжкими наслідками, які можуть настати для суспільства в результаті трудового правопорушення; більш деталізована регламентація процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності в порівнянні із загальними нормами КЗпП України; для окремих категорій працівників підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є порушення норм кодексів професійної етики – нормативно-правових актів, що регулюють моральні й етичні сторони суспільних відносин у відповідній професійній сфері; встановлюється для деяких категорій працівників, що підлягають спеціальній дисциплінарній відповідальності, застосування дисциплінарних стягнень за проступки, які вчинені не під час безпосереднього виконання своїх трудових обов'язків (наприклад, судді й державні службовці можуть бути притягнуті до відповідальності у зв'язку з порушенням норм професійних кодексів етики, які передбачають правила службової поведінки як під час службової, так і поза-службової діяльності); в окремих випадках встановлено спеціальний порядок оскарження рішень про застосування дисциплінарних стягнень.

Варто відзначити певні проблеми трудового законодавства, що регулює питання дисциплінарної відповідальності. У рамках дисциплінарної відповідальності (як загальної, так і спеціальної) не встановлено вичерпного переліку дисциплінарних проступків. Відповідно, немає і чітких вказівок щодо того, яке стягнення відповідає кожному дисциплінарному проступку. Під час вирішення питання про те, яке конкретне дисциплінарне стягнення можна застосувати до працівника, роботодавцю слід керуватись лише своїм власним розсудом. Причому за своїми юридичними і фактичними наслідками, а також виховним впливом на правопорушника всі види дисциплінарних стягнень, крім звільнення, практично не відрізняються. У зв'язку з цим викликає сум-

нів ефективність такої тактики, як розширення переліку стягнень, що мають однотипний зміст і подібні наслідки, з метою посилення виховного впливу заходів дисциплінарної відповідальності.

Так, ч. 3 ст. 13 ЗУ «Про Дисциплінарний Статут Національної поліції України» містить вичерпний перелік 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 зі служби в поліції. А ч. 4 ст. 13 цього ж Закону додає до переліку дисциплінарних стягнень щодо курсантів (слухачів), які проходять навчання у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських, крім вищевказаних видів дисциплінарних стягнень, ще стягнення у виді призначення поза чергою в наряд – до п'яти нарядів [7].

Безсумнівно, найефективнішим покаранням є звільнення, але дана міра є крайньою. Можна ефективно впливати на правопорушників відповідно до принципів юридичної відповідальності з огляду на всю сукупність обставин, що впливають на визначення конкретного дисциплінарного стягнення в конкретному випадку.

Разом із тим вважаємо за доцільне передбачити додатковий вид стягнення, що сприяє досягненню цілей дисциплінарної відповідальності, але водночас не є крайнім заходом. Цей захід – штраф, і він не є новим в українському трудовому законодавстві. Ряд авторів підтримують ідею введення штрафів за порушення трудової дисципліни, вважаючи, що це сприятиме належному правовому регулюванню і матиме позитивний вплив на ставлення працівників до своїх трудових обов'язків.

Зауважимо, що ч. 5 ст. 13 ЗУ «Про Дисциплінарний Статут Національної поліції України» має заборону про застосування інших дисциплінарних стягнень до поліцейських, окрім тих, що визначені у Статуті.

Практика показує, що частіше всього службові розслідування призначаються і проводяться за фактами конфліктів співробітників, що виконують свої функціональні обов'язки, з громадянами, які опинилися з певних причин у сфері діяльності поліцейських або прямо зазіхнули на Закон. Порядок проведення службових розслідувань у Національній поліції України встановлюється Міністерством внутрішніх справ України, а саме Наказом МВС № 893 від 07.11.2018 р. «Про порядок проведення службових розслідувань у Національній поліції України».

Висновки та перспективи для подальших досліджень. Підсумовуючи, зазначимо, що обстановка, яка склалась у системі органів Національної поліції, інформування засобів масової інформації, що роблять огляди про дисциплінарну практику, й інша інформація про діяльність державних органів дозволяє зробити висновок про те, що величезний стимулюючий потенціал дисциплінарної відповідальності поки явно недооцінений і в повній мірі не використаний. Між тим спочатку різна природа службових і трудових відносин повинна призвести до того, що правові норми про дисциплінарну відповідальність на державній службі будуть відрізнятися більш істотною своєрідністю, що з часом зумовить їхню повну автономність від норм трудового права.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Процевський В.А. Перевод на другую работу как мера дисциплинарного взыскания. *Проблемы социалистической законности* / отв. ред. В.Я. Таций. Харьков : Вышш. шк., 1985. Вып. 16. С. 88–92.
2. Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 р. *ВВР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Барабаш А.Т. Регулирование обязанностей дисциплины труда рабочих и служащих. *Вопр. гос-ва и права*. Харьков : Юрид. ин-т, 1974. Вып. 2. С. 132–142.
4. Венедиктов В.С. Юридична відповідальність у трудових правовідносинах: теорія і практика. Київ : НМК ВО, 1993. 84 с.
5. Липинский Д.А., Хачатуров Р.Л. Общая теория юридической ответственности. Москва, 2010.
6. Витрук Н.В. Общая теория юридической ответственности. Москва, 2009.
7. Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2018. № 29. Ст. 233.

8. Сыроватская Л. А. Трудовое право : учебник. Высш. шк., 1995. 255 с.

9. Ортинський В.Л, Кісіль З.Р., Ковалів М.В. Управління в органах виконавчої влади України : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2008. 296 с.

10. Скобелкин В.Н. Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих. Воронеж : Центр.-Чернозем. кн. изд-во, 1985. 94 с.

REFERENCES:

1. Procevsij V. A. Perevod na druguju rabotu kak mera disciplinarnogo vзысканиja. *Problemy socialisticheskoj zakonnosti* / отв. ред. В. Я. Таций. Har'kov: Vysha shk., 1985. Vyp. 16. S. 88-92.
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. Zatverdzhuietsia Zakonom № 322-VIII vid 10.12.71 VVR, 1971, dodatok do № 50, st. 375.
3. Barabash A. T. Regulirovanie objazannostej discipliny truda robochih i sluzhashhjih. *Voпр. gos-va i prava*. Har'kov: Jurid. in-t, 1974. Vyp. 2. S. 132-142.
4. Venedyktov V.S. Yurydychna vidpovidalnist u trudovykh pravovidnosynakh: teoriia i praktyka. K.: NМК VO, 1993. 84 s.
5. Lipinskij D.A., Hachaturov R.L. Obs'haja teorija juridicheskoi otvetstvennosti. M., 2010.
6. Vitruk N.V. Obs'haja teorija juridicheskoi otvetstvennosti. M., 2009.
7. Zakon Ukrainy «Pro Dystsyplinarnyi statut Natsionalnoi politsii Ukrainy». (*Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR)*, 2018, № 29, st.233).
8. Syrovatskaja L. A. Trudovoe pravo: uchebnik. Vyssh. shk., 1995. 255 s.
9. Upravlinnia v orhanakh vykonavchoi vlady Ukrainy: navch. posib. / V. L. Ortynskyi, Z. R. Kisil, M. V. Kovaliv. K.: TsUL, 2008. 296 s.
10. Skobelkin V. N. Disciplinarnaja otvetstvennost' robochih i sluzhashhjih. Voronezh: Centr.-Chernozem. kn. izd-vo, 1985. 94 s.

Стаття надійшла до редакції 10.09.2021