

**ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

ЛЕГКОШЕРСТ ЮЛІЯ СЕРГІЇВНА

Прим. № _____
УДК 349.2 (477)

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗІ СЛУЖБИ
В ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 081 – Право.

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

_____ Ю.С. Легкошерст

Науковий керівник:
Клемпарський Микола Миколайович,
доктор юридичних наук, професор

Маріуполь – 2021

АНОТАЦІЯ

Легкошерст Ю. С. Правове регулювання звільнення зі служби в поліції України. *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за галуззю знань 081 «Право». Донецький державний університет внутрішніх справ, Маріуполь, 2021.

Дисертацію присвячено дослідженню правового регулювання звільнення зі служби в поліції України. У роботі здійснено комплексний розгляд розуміння правового інституту звільнення зі служби в поліції у співвідношенні із такими поняттями як: «припинення трудового договору чи припинення трудових правовідносин», «розірвання трудового договору» «вивільнення працівника». Запропоновано інститут звільнення з поліції розглядати як триваючий процес припинення трудових правовідносин працівника поліції із органом Національної поліції, що обумовлено об'єктивними чи суб'єктивними причинами сторін таких правовідносин, що виражається у неможливості подальшого проходження особою служби в поліції. У процесі роботи виділено та охарактеризовано основні ознаки, які є характерними для процесу звільнення з органів поліції.

Запропоновано класифікацію нормативно-правових актів щодо правового звільнення зі служби в поліції на: 1) загальні, до яких віднесено Конституцію України, Кодекс законів про працю України та нормативно-правові акти, які визначають загальні питання звільнення осіб, міжнародні нормативно-правові акти, які закріплюють загальні положення щодо соціального захисту осіб при припиненні трудових правовідносин та є важливим джерелом права для національного законодавця; 2) спеціальні, до яких віднесено Закон України «Про Національну поліцію» та ряд підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих на виконання Закону України «Про Національну поліцію»; 3) специфічні, які визначають аспекти звільнення зі служби в органах поліції: Закон України «Про очищення влади» та Закон України «Про запобігання корупції» та нормативно-правові акти, прийняті на виконання вказаних законів.

Виділено та досліджено п'ять груп єдиних підстав та п'ять груп відмінних підстав для звільнення з поліції з іншими державними службовцями.

У дисертації детально розглянуто основні права та обов'язки поліцейського під час звільнення з посади. Запропоновано права поліцейського під час звільнення з посади розглядати за наступними блоками: 1) загальні права, тобто ті права, які передбачені для всіх працівників, які виявили намір припинити трудові правовідносини з органом державної влади, підприємством, установою чи організацією. Ці права варто розглядати в контексті їх поділу на соціальні та матеріальні; 2) спеціальні права – це ті права, які випливають із особливостей трудових правовідносин суб'єктів, які наділені спеціальним правовим статусом та виконують спеціальні завдання держави. Спеціальні права, якими наділено поліцейських при звільненні запропоновано класифікувати на наступні види: 1) права, які передують процесу звільнення; 2) права, які виникають у процес безпосереднього звільнення особи з посади; 3) права, пов'язані із отриманням поліцейським документів про звільнення; 4) права, якими наділений поліцейський у випадку порушення встановленої процедури звільнення особи з органів поліції. Обов'язки, які покладаються на поліцейського при його звільненні з органів поліції запропоновано розглядати з точки зору їх поділу на правові, організаційні та матеріальні.

Здійснено комплексне дослідження підстав звільнення зі служби в поліції. Наголошено на недоліках нормативно-правового регулювання звільнення за такими підставами як за закінченням строку контракту – щодо відсутності чітких критеріїв за якими відносно поліцейського може бути вирішено питання про не продовження контракту; звільнення через хворобу – щодо застосування такої підстави звільнення після вчинення особою дисциплінарного проступку, який загрожує подальшому звільненню особи з органів поліції. Наголошено на відсутності примірною переліку таких виняткових обставин, які б дозволити перебувати особі на службі понад досягнення ним граничного віку. Обґрунтовано доцільність доповнення статті

77 Закону України «Про Національну поліцію» п'ятьма підставами для звільнення з поліції.

Проблеми звільнення з органів поліції запропоновано класифікувати за юридичним вираженням на наступні види: 1) правові, які пов'язані із відсутністю належного нормативно-правового закріплення та регулювання правовідносин у сфері звільнення поліцейського з посади; 2) процесуальні, тобто ті проблеми, які виникають при нормативно-правовому регулюванні поведінки суб'єктів правовідносин при звільненні з органів Національної поліції; 3) організаційні проблеми – це ті проблеми, які виникають при безпосередній організації процесу звільнення та в цілому пов'язані із певними конкретними діями особи, що виражаються у несвоєчасному вчиненні чи взагалі не вчиненні певних дій, які в подальшому можуть вплинути на весь процес звільнення особи з посади.

Наголошено на важливості прийняття спеціального нормативно-правового акту, який би чітко регламентував процедуру звільнення поліцейських з органів поліції, закріпив права та обов'язки сторін правовідносин, окреслив гарантії їх діяльності як у процесі звільнення, так і після припинення трудових правовідносин із органом поліції.

У рамках проведеного дослідження запропоновано власне розуміння юридичних гарантій звільнення поліцейського з поліції як визначених на законодавчому рівні засобів й способів захисту прав, свобод та законних інтересів поліцейських у процесі припинення службово-трудова правовідносин з органом Національної поліції незалежно від причин та підстав звільнення, які спрямовані на дотримання порядку та процедури звільнення, забезпечення належних умов звільнення, отримання відповідних соціальних та матеріальних благ при звільненні. Наголошено на проблемі відсутності чіткого переліку юридичних гарантій поліцейських при їх звільненні з роботи у Законі України «Про Національну поліцію», в Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991 р. № 114, в інших

актах у сфері регулювання проходження служби в поліції, що означає про відсутність одностайної думки та єдиної законодавчої позиції з цього питання. Зроблено висновок про важливість подальшої систематизації трудових гарантій для поліцейських в одному нормативно-правовому акті.

Важливе місце у дисертації приділено дослідженню процедури звільнення з органів поліції, які запропоновано розглядати крізь призму сукупності стадій такого процесу та на основі цього здійснити їх класифікацію на звичайну процедуру, яка не обтяжена додатковими діями сторін правовідносин, сукупність яких може в цілому складати окрему стадію процедури звільнення зі служби та ускладнену процедуру, яка передбачає наявність певних додаткових дій з боку суб'єктів правовідносин, сукупність яким може становити собою окрему (додаткову) стадію процедури звільнення з органів поліції. Загалом, запропоновано виділити 6 загальних стадій, які складають процес звільнення поліцейських з органів поліції.

У дисертації розглянуто й порядок звільнення з поліції та на підставі його аналізу зроблено висновок про те, що порядок звільнення з органів поліції відповідає тим демократичним та соціальним засадам, які мають бути у суспільстві та є визначальними у різних правовідносинах, в тому числі й у сфері звільнення поліцейських з посади. Єдиний недолік звільнення з посади поліцейських полягає у відсутності певних процесуальних строків розгляду рапорту про звільнення та прийняття по ньому рішення, що значно ускладнює процедуру звільнення та нерідко призводить до порушення соціальних прав поліцейського.

Ключові слова: звільнення, підстави звільнення, поліція, поліцейський, служба, правове регулювання, трудові відносини.

SUMMARY

Lehkosherst Yu. Legal regulation of dismissal from the service of the police of Ukraine. Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 081 - Law. - Donetsk State University of Internal Affairs, Mariupol, 2021.

The dissertation is devoted to the research of the legal regulation of dismissal from the service of the police of Ukraine. The paper provides a comprehensive review of the understanding of the legal institution of dismissal from the police in relation to such concepts as: "termination of employment or termination of employment", "termination of employment", "dismissal of an employee". It is proposed to consider the institute of dismissal from the police as an ongoing process of termination of employment of a police officer with the National Police, due to objective or subjective reasons of the parties to such legal relations, which is the impossibility of further service in the police. In the process of work, the main features that are characteristic of the process of dismissal from the police are identified and characterized.

The classification of normative legal acts on legal dismissal from the police service is proposed into: 1) general, which include the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine and normative legal acts defining general issues of dismissal of persons, establish general provisions on social protection of persons in the event of termination of employment and are an important source of law for the national legislator; 2) special ones, which include the Law of Ukraine "On the National Police" and a number of bylaws adopted in pursuance of the Law of Ukraine "On the National Police"; 3) specific, which determine the aspects of dismissal from the police: the Law of Ukraine "On Purification of Power" and the Law of Ukraine "On Prevention of Corruption" and regulations adopted to implement these laws. Five groups of single grounds and five groups of different grounds for dismissal from the police were identified and investigated with other civil servants.

The dissertation details the basic rights and responsibilities of a police officer in the event of dismissal. It is proposed that the rights of a police officer during dismissal be considered in the following blocks: 1) general rights, ie those rights that are provided for all employees who intend to terminate their employment with a public authority, enterprise, institution or organization. These rights should be

considered in the context of their division into social and material; 2) special rights - these are the rights that arise from the peculiarities of labor relations of entities that are endowed with a special legal status and perform special tasks of the state. It is proposed to classify the special rights granted to police officers upon release into the following types: 1) rights that precede the release process; 2) rights arising in the process of direct dismissal of a person; 3) rights related to the receipt of police documents on release; 4) the rights granted to the police officer in case of violation of the established procedure for dismissal of a person from the police. It is proposed to consider the responsibilities of a police officer when he is released from the police in terms of their division into legal, organizational and material.

A comprehensive study of the grounds for dismissal from the police was conducted. Emphasis was placed on the shortcomings of the legal regulation of dismissal on such grounds as the expiration of the contract - the lack of clear criteria by which the issue of non-renewal of the contract can be resolved in relation to the police officer; dismissal due to illness - on the application of such grounds for dismissal after a person has committed a disciplinary offense, which threatens the further release of the person from the police. It is emphasized that there is no indicative list of such exceptional circumstances that would allow a person to remain in the service beyond the age limit. The expediency of supplementing Article 77 of the Law of Ukraine "On the National Police" with five grounds for dismissal from the police is substantiated.

It is proposed to classify the problems of dismissal from the police in legal terms into the following types: 1) legal, which are related to the lack of proper legal consolidation and regulation of legal relations in the field of dismissal of a police officer; 2) procedural, ie those problems that arise in the regulatory and legal regulation of the behavior of the subjects of legal relations when dismissed from the National Police; 3) organizational problems - these are the problems that arise in the direct organization of the dismissal process and in general are related to certain specific actions of the person, which are expressed in untimely or failure to commit certain actions that may further affect the entire process of dismissal from office.

The importance of adopting a special legal act, which would clearly regulate the procedure for dismissal of police officers from the police, enshrine the rights and obligations of the parties, outline guarantees of their activities both in the process of dismissal and after termination of employment with the police.

The study offers an understanding of the legal guarantees of dismissal of police officers as defined at the legislative level means and ways to protect the rights, freedoms and legitimate interests of police officers in the process of terminating employment with the National Police, regardless of the reasons and grounds for dismissal. compliance with the procedure and procedure for dismissal, ensuring appropriate conditions for dismissal, obtaining appropriate social and material benefits upon dismissal. The problem of lack of a clear list of legal guarantees for police officers upon their dismissal is emphasized in the Law of Ukraine “On the National Police”, in other acts in the field of regulation of service in the police, which means the lack of unanimity and a unified legislative position on this issue. It is concluded that the importance of further systematization of labor guarantees for police officers in one legal act.

An important place in the dissertation is given to the study of dismissal from the police, which are proposed to consider through the prism of a set of stages of such a process and on this basis to classify them into a normal procedure that is not burdened by additional actions from the service and a complicated procedure, which provides for the presence of certain additional actions by the subjects of legal relations, the totality of which may be a separate (additional) stage of the procedure of dismissal from the police. In total, it is proposed to identify 6 general stages that make up the process of dismissal of police officers from the police.

The dissertation also considers the procedure for dismissal from the police and based on its analysis concluded that the procedure for dismissal from the police meets the democratic and social principles that should be in society and are decisive in various legal relations, including in the field of dismissal. police officers from office. The only disadvantage of dismissal of police officers is the lack of certain procedural deadlines for reviewing the report on dismissal and making a decision on it, which

significantly complicates the dismissal procedure and often leads to violations of social rights of police officers.

Key words: dismissal, grounds for dismissal, police, policeman, service, legal regulation, labor relations.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Легкошерст Ю.С. Щодо розуміння змісту поняття «звільнення з органів Національної поліції». Юридичний науковий електронний журнал. 2021. № 2. С. 339-342.

2. Легкошерст Ю.С. Єдність підстав звільнення з органів поліції з іншими державними службовцями. Держава та регіони. Серія: Право. 2021. № 2. С. 136-142.

3. Легкошерст Ю.С. Основні проблеми, які виникають при звільненні поліцейських з поліції. Правові новели. 2021. № 13. С. 130-135.

4. Легкошерст Ю.С. Основні юридичні гарантії поліцейських при звільненні зі служби. Правова позиція. 2021. № 1(30). С. 149-15

5. Легкошерст Ю.С. Права поліцейського при звільненні з органів поліції. Knowledge, Education, Law, Management. 2021. № 1 (37), vol. 2. С. 259-266.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Легкошерст Ю.С. Напрямки удосконалення законодавства щодо звільнення працівників з органів поліції. Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 22–23 січня 2021 р. Харків : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2021. С. 112-114.

7. Легкошерст Ю.С. Актуальність нормативного удосконалення застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби в поліції. Актуальні питання адміністративного права та процесу: Матеріали IV

Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених, м. Кривий Ріг: Донецький юридичний інститут МВС України, 7 грудня 2018 року. Кривий Ріг, 2018. С. 114-118.

8. Легкошерст Ю.С. Сучасний стан кадрового забезпечення Національної поліції України. Національна поліція України: сучасний стан та перспективи розвитку: Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції, Кривий Ріг: Донецький юридичний інститут МВС України, 17 травня 2019 року. Кривий Ріг, 2019. С. 74-79.

9. Легкошерст Ю.С. Соціокультурні та соціально-правові аспекти діяльності Національної поліції на новому етапі політичного розвитку України. Гуманітарні студії в сучасному світі: Матеріали Регіонального круглого столу, Кривий Ріг: Донецький юридичний інститут МВС України, 22 березня 2019 року. Кривий Ріг, 2019. С. 41-43.

10. Легкошерст Ю.С. Забезпечення прав працівників Національної поліції України при звільненні зі служби: вітчизняний досвід. Реалізація прав людини у діяльності правоохоронних органів: Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної, Кривий Ріг: Донецький юридичний інститут МВС України, 18 квітня 2019 року. Кривий Ріг, 2019. С. 175-179.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	12
РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗІ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ.....	21
1.1. Поняття та зміст правового інституту звільнення зі служби в поліції.....	21
1.2. Генезис нормативно-правового регулювання звільнення та звільнення зі служби в поліції.....	33
1.3. Єдність та відмінність підстав звільнення зі служби в поліції з іншими державними службовцями.....	52
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗІ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ.....	76
2.1. Права та обов'язки поліцейського під час звільнення зі служби в поліції.....	76
2.2. Підстави звільнення зі служби в поліції.....	108
2.3. Проблемні питання звільнення зі служби в поліції.....	137
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ЗІ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ.....	162
3.1. Юридичні гарантії при звільнення поліцейського зі служби в поліції.....	162
3.2. Порядок та процедура оформлення звільнення зі служби в поліції.....	186
ВИСНОВКИ.....	208
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	216
ДОДАТКИ.....	239

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Реформування системи поліції, прийняття нового Закону України «Про Національну поліцію» забезпечило створення нового підходу до формування кадрової політики новоствореного державного органу. І якщо питанню прийняття на службу та її проходження приділено досить значної уваги як з боку законотворця, так і з боку науковців, то питання звільнення зі служби в поліції залишається недостатньо дослідженим, хоча, фактично, є одним із важливих елементів службово-трудових правовідносин. Національна поліція - це орган, який має захищати права, свободи та законні інтереси особи, а тому посадові особи цього органу мають діяти виключно згідно норм чинного законодавства не тільки у питаннях виконання своїх посадових обов'язків, питаннях проходження служби, здійсненні соціального захисту, матеріального забезпечення своїх працівників, а й у правовідносинах щодо звільнення особи зі служби. З однієї сторони, це є важливим для створення нормального та позитивного іміджу Національної поліції як органу державної влади, а з іншої сторони, особа, яка звільняється має бути впевнена у непорушності її прав та свобод, захисті її інтересів, захисті від незаконного звільнення.

У процесі звільнення з поліції на сьогодні існує чимало проблем, які суттєво порушують права особи та перешкоджають реалізації її законних інтересів: не має єдності у термінологічному розумінні поняття «звільнення» та «звільнення з поліції», відсутня чіткість у визначенні основних прав та обов'язків поліцейського при звільненні з поліції, відсутні закріплені гарантії поліцейських при звільненні, недосконалими та не повними є підставами звільнення з органів поліції. На законодавчому рівні недостатньо чітко регламентовано механізм працевлаштування поліцейських, які мали строкові контракти на інші посади в системі Національної поліції та відсутні чіткі критерії виняткових обставин, які б дозволити перебувати особі на службі понад досягнення ним граничного віку. Суттєвою є проблема відсутності визначеної (типової) форми написання рапорту на звільнення, що створює

перешкоди на реалізацію права особи на звільнення, оскільки помилки в його написанні є наслідком його повернення без виконання та дооформлення чи нового написання, що часто впливає на строки його подання.

Проблемою є й відсутність спеціального нормативно-правового акту, який би чітко прописав процедуру звільнення поліцейських з органів поліції, закріпив права та обов'язки сторін правовідносин, окреслив гарантії їх діяльності як у процесі звільнення, так і після припинення трудових правовідносин із органом поліції. Крім того, проблеми у нормативно-правовому регулюванні питання звільнення поліцейських з поліції обумовлені тим, що незважаючи на спеціальний правовий статус поліцейського ряд питань, які виникають у процесі його безпосереднього звільнення не мають спеціального нормативно-правового регулювання. До таких правовідносин застосовуються норми загального права, зокрема норми Кодексу законів про працю. А це, безумовно, не може в повній мірі окреслити специфіку процедури та порядку звільнення поліцейського з поліції.

Загалом, загальнотеоретичні та галузеві аспекти звільнення у своїх наукових працях досліджували такі вчені: О.Ф. Андрійко, Г.В. Атаманчук, О.М. Бандурка, Д.Н. Бахрах, О.І. Беспалова, Ю.П. Битяк, С.С. Вітвіцький, В.М. Гаращук, І.П. Голосніченко, О.Ю. Дрозд, О.М. Мердова, В.П.Нагребельний, О.С.Передерій, Ю.В. Фомін, Ю.С. Шемшученко та інші. Окремі проблеми звільнення поліцейських з органів поліції досліджували наступні вчені: В. Б. Авер'янов, Н.М. Бакаянова, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Р.В. Дмитрук, І.М. Іншин, М.М. Клемпарський, П.В. Коломоєць, А. Є. Крищенко, А.В. Кубаєнко, В.А. Ліпницький, О.В. Лавріненко, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський, О.В. Назимко, Є.Ю. Подорожній, О.Г. Свида, О.М. Ярошенко та інші. Проте, проблеми звільнення з поліції є недостатньо дослідженими, що й обумовлює, в свою чергу, актуальність теми дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане відповідно до основних положень Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12

січня 2015 р. № 5/2015; «Стратегії національної безпеки України “Безпека людини - безпека країни”», затвердженої Указом Президента України від 14 вересня 2020 року №392/2020; Концепції розвитку сектору безпеки і оборони України, затвердженої Указом Президента України від 14 березня 2016 р. № 92/2016, Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 р. № 385, Стратегії реформування державного управління України на 2016 – 2020 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474-р.

Мета і задачі дослідження. *Мета* роботи полягає у тому, щоб на основі аналізу сучасних досягнень юридичної науки, узагальнення положень чинного законодавства та практики його застосування визначити та комплексно дослідити правове регулювання звільнення зі служби в поліції України та на цій основі сформулювати теоретичні висновки та науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення процесу звільнення з органів поліції.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких *задач*:

- з’ясувати поняття та розкрити зміст правового інституту звільнення зі служби в поліції;
- проаналізувати генезис нормативно-правового регулювання звільнення та звільнення зі служби в поліції;
- дослідити єдність та відмінність підстав звільнення зі служби в поліції з іншими державними службовцями;
- охарактеризувати права та обов’язки поліцейського під час звільнення зі служби в поліції;
- з’ясувати підстави звільнення зі служби в поліції;
- визначити проблемні питання звільнення зі служби в поліції;
- уточнити юридичні гарантії при звільнення поліцейського зі служби в поліції;
- розкрити порядок та процедуру оформлення звільнення зі служби в поліції.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі звільнення зі служби в поліції.

Предметом дослідження є правове регулювання звільнення зі служби в поліції України

Методи дослідження. Методологія дисертаційного дослідження базується на сукупності методів і прийомів наукового пізнання загальнонаукового та спеціального характеру, що дозволило сформулювати цілісне та комплексне уявлення про правове регулювання звільнення зі служби в поліції України.

За допомогою *методів абстрагування й узагальнення* поглиблено розуміння терміну та змісту правового інституту звільнення зі служби в поліції (підрозділ 1.1.). *За допомогою методу узагальнення* окреслено генезис нормативно-правового регулювання звільнення та звільнення зі служби в поліції (підрозділ 1.2). *Метод системно-структурний та системного аналізу* застосовано в ході дослідження єдності та відмінності підстав звільнення зі служби в поліції з іншими державними службовцями (підрозділ 1.3). *Логіко-семантичний метод* дозволив розкрити права та обов'язки поліцейського під час звільнення зі служби в поліції (підрозділ 2.1). *Формально-юридичний метод*, уможливив висвітлення підстав звільнення зі служби в поліції (підрозділ 2.2). Використання *формально-логічного методу* надало змогу виявити проблемні питання звільнення зі служби в поліції (підрозділ 2.3). *Метод системно-структурний та системного аналізу* застосовано в ході дослідження юридичних гарантій при звільненні поліцейського зі служби в поліції (підрозділ 3.1). *Логіко-нормативний метод*, який використано при дослідженні порядку та процедури оформлення звільнення зі служби в поліції (підрозділ 3.2). Перелічені методи використано у взаємозв'язку та взаємозалежності, що дозволило сформулювати цілісну методологічну базу, а також забезпечило повноту та об'єктивність зроблених висновків.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що дисертація є комплексним науковим дослідженням правового регулювання звільнення зі служби в поліції. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку

концептуальних положень, висновків і пропозицій, що мають важливе науково-теоретичне і практичне значення, а саме:

уперше:

- комплексно розглянуто спеціальні права поліцейських при звільненні з поліції та запропоновано їх розгляд за такими групами: 1) права, які передують процесу звільнення; 2) права, які виникають у процес безпосереднього звільнення особи з посад; 3) права, пов'язані із отриманням поліцейським документів про звільненні; 4) права, якими наділений поліцейський у випадку порушення встановленої процедури звільнення особи з органів поліції;

- обґрунтовано важливість посилення контролю за видачою листків непрацездатності для поліцейських, оформлення яких було здійснено після вчинення поліцейським дисциплінарного, адміністративного чи кримінального проступку чи злочину, шляхом створення спеціальної комісії, склад якої має включати представників від Міністерства охорони здоров'я, Міністерства внутрішніх справ, представників громадськості, а у випадку вчинення кримінального правопорушення й представників Державного бюро розслідувань;

- пропозиції щодо необхідності на законодавчому рівні закріпити обов'язок органу поліції, як роботодавця, здійснювати працевлаштування поліцейських ліквідованої установи в тому випадку, коли при ліквідації однієї установи одночасно створюється й інша, яка в результаті реорганізації є правонаступником без скорочення штату; примірний перелік виняткових обставин, які б дозволити перебувати особі на службі понад досягнення ним граничного віку; типову форму щодо написання рапорту на звільнення, як за звичайними умовами, так і у випадку прохання скороченого строку на звільнення з органів поліції; необхідності визначення дати звільнення, як важливої умови досягнення взаємної домовленості між працівником та суб'єктом призначення, з метою дотримання прав та гарантій, встановлених трудовим законодавством; передбачити пропонування особі при звільненні за скороченням штату не більше 10 посад, які б відповідали досвіду роботи, стану

здоров'я, освітнього рівня та його ставленням до виконання службових обов'язків;

- запропоновано процедуру звільнення з органів поліції розглядати крізь призму сукупності стадій такого процесу та на основі цього класифікувати її на звичайну процедуру, яка не обтяжена додатковими діями сторін правовідносин, сукупність яких може в цілому складати окрему стадію процедури звільнення зі служби та ускладнену процедуру, яка передбачає наявність певних додаткових дій з боку суб'єктів правовідносин, сукупність яким може становити собою окрему (додаткову) стадію процедури звільнення з органів поліції;

удосконалено:

- категоріально-понятійний апарат щодо термінологічного розуміння сутності понять «звільнення зі служби в поліції», права та обов'язки поліцейського при звільненні зі служби в поліції», «підстави звільнення з органів поліції», «юридичні гарантії звільнення з органів поліції», «порядок та процедура оформлення звільнення зі служби в поліції»;

- розуміння нормативно-правових актів щодо правового регулювання звільнення та звільнення зі служби в поліції шляхом із класифікації на загальні, спеціальні та специфічні;

- підхід до класифікації обов'язків, які покладаються на поліцейського при його звільненні з органів поліції та їх розгляд з точки зору поділу на правові, організаційні та матеріальні;

- класифікацію юридичних гарантій при звільненні зі служби в поліції на наступні види: 1) за суб'єктом: юридичні гарантії при масовому звільненні та юридичні гарантії при індивідуальному звільненні особи; 2) за сферою застосування: загальні та спеціальні юридичні гарантії; 3) за нормативно-правовим закріпленням: гарантії, які передбачені Конституцією України; гарантії, які передбачені Кодексом законів про працю; гарантії, які передбачені законом України «Про національну поліцію; 4) гарантії, які передбачені іншими спеціальними нормативно-правовими актами, які регулюють діяльність Національної поліції України;

- розуміння проблемних питань звільнення зі служби в поліції, шляхом їх поділу на певні види за юридичним вираженням: 1) правові, які пов'язані із відсутністю належного нормативно-правового закріплення та регулювання правовідносин у сфері звільнення поліцейського з посади; 2) процесуальні, тобто ті проблеми, які виникають при нормативно-правовому регулюванні поведінки суб'єктів правовідносин при звільненні з органів Національної поліції; 3) організаційні проблеми – це ті проблеми, які виникають при безпосередній організації процесу звільнення;

дістали подальшого розвитку:

- дослідження основних ознак процесу звільнення з поліції, єдності та диференціації підстав звільнення з органів поліції з іншими державними службовцями.

- напрямки удосконалення підстав, за якими здійснюється звільнення поліцейських та необхідності доповнення статті 77 Закону України «Про Національну поліцію» такими підставами: 1) порушення вимог щодо несумісності посад; 2) звільнення у зв'язку з неможливістю особою підтвердити законність джерела свого майна, для осіб, які обіймають найвищі посади у системі органів Національної поліції; 3) наявність заборгованості із сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за дванадцять місяців з дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання; 4) у зв'язку з наданням особою підроблених документів чи завідомо неправдивих відомостей під час вступу на службу в органи поліції, чи надання неправдивих відомостей у період проходження служби в органах поліції що підтверджують його відповідність на зайняття певних посад в органах поліції; 5) у зв'язку з вчиненням проступку, який ганьбить честь співробітника органів внутрішніх справ;

- пропозиції прийняття спеціального нормативно-правового акту, який би чітко прописав процедуру звільнення поліцейських з органів поліції за різними підставами, закріпив права та обов'язки сторін правовідносин, окреслив гарантії їх діяльності як у процесі звільнення, так і після припинення трудових

правовідносин із органом поліції.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації пропозиції і висновки можуть бути використані:

– у *науково-дослідній роботі* – для розвитку положень науки соціального та адміністративного права з метою поглиблення подальших досліджень проблем, які вникають у процесі звільнення зі служби в поліції;

– у *нормотворчій діяльності* – у процесі прийняття нових та підготовки змін і доповнень до чинних нормативно-правових актів, які регулюють питання проходження служби в органах поліції та звільнення осіб зі служби в поліції.

- у *правозастосуванні* – для удосконалення практичної діяльності кадрових служб органів Національної поліції щодо правового регулювання звільнення зі служби в поліції.

– в *освітньому процесі* – під час підготовки методичних розробок, підручників та навчальних посібників з дисципліни «Адміністративне право», «Право соціального забезпечення», «Соціальне забезпечення» тощо.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки обговорювалися на всеукраїнських і міжнародних конференціях, семінарах та круглих столах: «Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин» (м. Харків, 22–23 січня 2021 р.), «Національна поліція України: сучасний стан та перспективи розвитку» (Кривий Ріг, 17 травня 2019 р.), «Актуальні питання адміністративного права та процесу» (Кривий Ріг, 7 грудня 2018 р.), «Гуманітарні студії в сучасному світі» (Кривий Ріг, 22 березня 2019 р.) та «Реалізація прав людини у діяльності правоохоронних органів» (Кривий Ріг, 18 квітня 2019 р.).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у чотирьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одній статті, опублікованій у науковому міжнародному виданні, а також у п'яти тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, що мають вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 241 сторінку. Список використаних джерел містить 207 найменувань, розміщених на 23 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗІ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ

1.1. Поняття та зміст правового інституту звільнення зі служби в поліції.

Одним із важливих елементів службово-трудова правовідносин є інститут звільнення, який передбачає припинення будь-яких трудових відносин між працівником та роботодавцем. Звільнення працівника є досить складний стадійний процес, що має здійснюватися на засадах законності, справедливості, повноти визначення підстав для звільнення та їх чіткого формулювання. Розумний підхід до припинення правовідносин між поліцейським та органом Національної поліції має забезпечувати захист основних прав та законних інтересів таких осіб, утверджувати принцип соціальної справедливості, доцільності, дотримання основних соціальних гарантій таких службовців. Нормами основного закону, яким регулюється питання правових засад організації та діяльності Національної поліції України – Законом України «Про Національну поліцію» [1] не надано чіткого термінологічного розуміння поняття «звільнення зі служби в органах поліції», що унеможливорює його єдине формулювання, однозначне тлумачення та розуміння всіма суб'єктами, які беруть участь у правовідносинах із Національною поліцією України. Не має єдності у розумінні поняття «звільнення працівників» й у трудовому законодавстві, оскільки значна кількість науковців здійснюють ототожнення вказаного поняття із іншими близькими за змістом поняттями. Безумовно, це створює неоднакове розуміння не тільки сутності вказаного поняття, а й підстав звільнення та правових наслідків, які настають у таких правовідносинах. Крім того, реформування системи правоохоронних органів, подальше удосконалення нормативно-правових актів у вказаній сфері обумовлюють необхідність системного підходу до дослідження поняття звільнення зі служби в поліції та

забезпечення єдиного підходу до вказаної процедури. А тому в контексті подальшого розвитку та удосконалення питання проходження служби в органах Національної поліції, необхідним є визначення чіткого формулювання звільнення зі служби в поліції, окреслення його ознак. Це значно підвищить права поліцейських при звільненні, забезпечить захист їх прав та законних інтересів та унеможливить незаконні та неправомірні втручання у процесі звільнення поліцейських з боку як колег, так і з боку сторонніх (третіх) осіб. Погодимося із думкою Б.М. Ленько відносно того, що сьогодні в Україні спостерігається піднесення правосвідомості населення та формування належного розуміння своїх прав як людини і громадянина. Саме тому питання, які стосуються звільнень з роботи та їх оформлення, є надзвичайно актуальними для дослідження. Важливість цих питань, як наголошує науковець, є двоаспектною, оскільки вони стосуються і власників підприємств, організацій чи установ або уповноважених ними органів, і працівників. Власника чи уповноваженого ним органу – з погляду необхідності дотримання встановлених процедур звільнення працівників за порушення трудової дисципліни, а працівників – у частині захисту їх прав та інтересів від незаконного звільнення [2, с. 156]. Таким чином, чіткість у термінологічному розумінні поняття «звільнення» є важливим як для працівників так і для роботодавців, оскільки від чіткості його формулювання визначається зміст таких правовідносин, встановлюється механізм звільнення, окреслюються стадії звільнення тощо.

Загалом, досліджуючи поняття «звільнення» ми не можемо не оминати того, що поряд із ним досить часто вживаються й інші термінологічні поняття, такі як: «припинення трудового договору чи припинення трудових правовідносин», «розірвання трудового договору» «вивільнення працівника». Чи співвідносяться вказані поняття? Чи мають вони спільні та відмінні риси? Чи є ці поняття тотожними чи ні при звільненні з органів поліції? Ці та ряд інших питань є досить обговорюваними у науці трудового права, проте єдності у поглядах серед науковців наразі немає: одні їх співвідносять, інші -

відокремлюють за певними ознаками, ще інші категорично розмежовують. Наприклад позицію щодо ототожнення понять «звільнення» та «припинення трудового договору» підтримують такі науковці як А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк і С.В. Дріжчана, які вважають, що звільнення з роботи в усіх випадках є тотожним із терміном «припинення трудового договору», йому притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин [3, с. 208]. В.В. Жернаков зазначає, що у науці трудового права та законодавстві про працю вживаються дві категорії, пов'язані з припиненням трудових правовідносин. Це припинення трудового договору та розірвання трудового договору. Категорія «припинення трудового договору» є ширшою за категорію «розірвання трудового договору», оскільки вона передбачає закінчення дії трудових правовідносин між працівником та роботодавцем у всіх випадках, встановлених законодавством про працю. Категорія «звільнення» є синонімом до «припинення трудового договору», оскільки за змістом вона повністю повторює її сутність [4, с. 208]. В свою чергу, К.Ю. Мельник також наголошує на тотожності вказаних понять, проте поряд з цим говорить про деякі винятки. Так, науковець відзначає, що термін «звільнення з роботи» є за змістом синонімом терміну «припинення трудового договору», за такими винятками, як смерть працівника, визнання його безвісно відсутнім чи оголошення померлим, смерть роботодавця – фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим [5, с. 182]. Подібна думка висловлена й Б.І. Сосною, який зазначає, що поняття «звільнення» включає в себе тільки діяння (ініціатива працівника, ініціатива роботодавця, згода сторін індивідуального трудового договору) і не включає в себе події (смерть працівника, призначення пенсії та інші) [6, с. 65]. Тобто, на думку науковців, термін звільнення не охоплює події, а охоплює виключно те, що пов'язано їх суб'єктивним ставлення особи до того чи іншого діяння. Вказана думка є досить логічною, оскільки звільнення – це певний процес, який, в цілому, пов'язаний виключно з активними діями особи і не має різниці від кого йде ініціатива – від працівника (службовця) чи від роботодавця. Певні події, як, наприклад, смерть людини,

встановлення інвалідності, яка не перешкоджає подальшому виконанню обов'язків за посадою, досягнення граничного віку перебування на службі тощо – це ті випадки, які не залежать від волі людини, а тому людина не звільняється, трудові правовідносини припиняються. В той же час, наведеними вище науковцями при окресленні поняття «звільнення» не розмежовується волевиявлення сторін трудових правовідносин, а процес звільнення розглядається не як односторонній акт, одностороннє волевиявлення роботодавця чи працівника, а як їх спільна згода щодо припинення трудових правовідносин. Безумовно, така думка має право на своє існування, але аналіз нормативно-правових актів, які регулюють питання припинення трудового договору, звільнення працівників свідчить про те, що все ж таки законодавець розмежовує вказані поняття саме на підставі волевиявлення особи, де звільнення розглядається як односторонній процес волевиявлення однієї із сторін договору щодо подальшого припинення трудових правовідносин.

Але у науковій доктрині більшість вчених все ж є прихильниками того, що вказані поняття не мають ідентичного змісту, а різняться між собою за способом волевиявлення, підставами припинення. Як вважає з цього приводу Є.Д. Герасімова, поняття «припинення трудового договору чи припинення трудових правовідносин», «розірвання трудового договору», «звільнення» - близькі за значенням, проте не ідентичні і розрізняються за своїм правовим змістом. Поняття "припинення" та "розірвання" вживаються стосовно до трудового договору, а поняття "звільнення" - коли мова йде про працівника [7, с.23]. Таку думку підтримує й В.М. Толкунова, яка наголошує на тому, що припинення трудового договору означає одночасно звільнення працівника. Припинення трудового договору і звільнення працівника мають єдині основу і порядок, але припинення відноситься до трудового договору, а звільнення - до працівника [8, с. 126]. Подібна позиція висловлена й іншим науковцем. Так, Р. Ролкер вказує, що усі терміни: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» і «звільнення» означають припинення трудових правовідносин, але перші два поняття слід застосовувати стосовно трудового

договору, тоді як термін «звільнення» застосовується по відношенню до працівника (за винятком випадків смерті працівника, припинення трудового договору означає одночасне звільнення працівника). Розірвання трудового договору, на їх думку, означає його припинення одностороннім волевиявленням [9, с.211]. Отже, звільнення передбачає його застосування до певного працівника, а отже характеризується індивідуалізацією та конкретизацією по відношенню до тієї чи іншої особи. Серед інших підстав щодо розрізнення вказаних понять варто назвати й обсяг суспільних відносин, якими охоплюються поняття звільнення з посади та припинення трудового договору. Зокрема, на думку Н.Б. Болотіної, припинення трудового договору є найбільш широким за обсягом та охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, у тому числі за угодою сторін, унаслідок вибуття зі складу підприємства тощо [10, с. 281]. Така ж думка висловлена й О.О. Конопельцевою, яка зазначає, що поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом є ширше поняття, ніж поняття «розірвання трудового договору», оскільки, термін «розірвання трудового договору» вже передбачає в собі припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи працівника, чи роботодавця або осіб, які не є стороною трудового договору). «Звільнення» означає проведення послідовно взаємопов'язаних невідкладних дій роботодавця щодо юридичного оформлення припинення трудових відносин з працівником [11, с. 57]. Ми погоджуємося із позицією Н.Б. Болотіної, що припинення трудового договору є більш ширшим поняттям та охоплює більшу кількість підстав, які застосовуються до припинення трудових правовідносин як залежно, так і незалежно від волі однієї із сторін таких правовідносин.

Проте, окреслюючи питання звільнення зі служби в поліції, де однією із сторін є саме орган влади, який наділений спеціальними повноваженнями та виконує спеціальні функції щодо охорони правопорядку у державі, досить часто застосовується саме термін звільнення, а не припинення трудового договору (контракту). Так, стаття 77 Закону України «Про Національну поліцію» має назву «Звільнення зі служби в поліції», а не припинення служби

чи припинення контракту [1]. Вказаним законом не здійснюється розмежування підстав звільнення з поліції та припинення повноважень поліцейського, тобто не здійснюється диференціація підстав щодо звільнення та припинення повноважень поліцейського. Безумовно, це значно ускладнює розуміння процесу звільнення як такого, оскільки фактично не проводиться виділення позитивних, нейтральних та негативних підстав звільнення особи, а саме по собі розуміння поняття «звільнення» звучить досить гостро та часто передбачає розуміння та застосування ряду негативних наслідків, які застосовуються до особи. Якщо порівнювати застосування поняття «звільнення» у інших законах та по відношенню до інших державних службовців, то можна виділити певну закономірність, суть якої зводиться до розмежування підстав щодо звільнення особи та припинення нею служби. Так, дещо інший підхід до розуміння поняття «звільнення» закріплено у Законі України «Про прокуратуру». Статтею 51 закріплено порядок звільнення прокурора з адміністративної посади та припинення його повноважень на цій посаді. Фактично законодавцем розмежовано вказані поняття, чітко окреслено підстави щодо припинення повноважень прокурора та підстави, які визначають його звільнення. Так, до підстав звільнення законодавець у відповідності до ч. 1 статті 51 відніс наступні: 1) неможливість виконувати свої повноваження за станом здоров'я; 2) порушення ним вимог щодо несумісності, передбачених статтею 18 цього Закону; 3) набрання законної сили судовим рішенням про притягнення прокурора до адміністративної відповідальності за правопорушення, пов'язане з корупцією; 3¹) набрання законної сили рішенням суду про визнання активів прокурора або активів, набутих за його дорученням іншими особами або в інших передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави; 4) неможливості переведення на іншу посаду у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі; 5) набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо нього; 6) припинення громадянства України або набуття громадянства іншої держави; 7) подання заяви про звільнення з посади за власним бажанням; 8) неможливості

подальшого перебування на тимчасово вакантній посаді; 9) ліквідації чи реорганізації органу прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду, або в разі скорочення кількості прокурорів органу прокуратури. Частиною 3 цієї ж статті передбачено, що обноваження прокурора припиняються у зв'язку: 1) досягненням шістдесяти п'яти років; 2) смертю; 3) визнанням його безвісно відсутнім або оголошенням померлим; 4) рішенням відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження щодо прокурорів, про неможливість подальшого перебування особи на посаді прокурора [12].

Нормами інших законів взагалі не застосовується поняття «звільнення», а використовується термін «припинення повноважень». В даному випадку, наприклад, мова йде про дострокове припинення повноважень сільського, селищного, міського голови у відповідності до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (стаття 79) [13]. І лише окремими нормами передбачено саме процедуру звільнення з посади (наприклад, при вчиненні злочину, адміністративного чи корупційного правопорушення), але вказані випадки є одиничними. У Законі України «Про державну службу» досить часто вживається термін «звільнення з державної служби», але розділ вказаного закону, який фактично присвячений питанню звільнення державного службовця з посади має назву саме «Припинення державної служби» й статтею 83 визначаються саме підстави щодо припинення державної служби [14]. Таким чином, окреслюючи нормативно–правове закріплення поняття «звільнення» та «припинення договору (контракту), «припинення служби» не можна однозначно сказати ні про їх ототожненні, ні про їх відмінність у термінологічному розумінні. І це, на нашу думку, є проблемою юридичної науки та юридичної техніки оскільки не має єдності у розумінні вказаних понять не тільки на рівні наукових праць, а й на рівні їх законодавчого закріплення.

Окреслюючи термінологічне розуміння понять «припинення трудового договору» та «звільнення» М.В. Комарницька, виділяє спільні та відмінні риси вказаних понять. Так, «припинення трудових відносин» та «звільнення

працівника» характеризуються наступними спільними рисами: – наслідком і припинення трудових відносин, і звільнення працівників є розірвання будь-яких трудових зв'язків між роботодавцем і працівником; – і припинення трудових відносин, і звільнення працівника потребують додержання передбаченої законом процедури та строків. Відмінні риси: – припинення трудових правовідносин є найширшою категорією, однією із підстав для якої є звільнення; – звільнення працівника є одностороннім волевиявленням, а припинення трудових відносин – багатостороннім; – звільнення не може відбутись за мовчазної згоди сторін трудового договору [15, с. 90]. Ми погоджуємося із наведеними вище спільними рисами понять «припинення трудових відносин» та «звільнення працівника», а також погоджуємося й з тим, що термінологічне розуміння «припинення правовідносин» є більш ширшим, а ніж «звільнення працівника». Проте, на практиці досить часто виникає питання, чому до працівників поліції застосовується термін «звільнення», а не припинення договору. Це, на наше переконання, пов'язано з особливістю службових правовідносин, які виникають між поліцейським та органом Національної поліції, особливим характером їх праці, що включає в себе як оформлення трудових правовідносин, проходження служби, а також й припинення трудових правовідносин.

Переходячи до безпосереднього розгляду питання звільнення із служби в поліції, пропонуємо дослідити поняття «звільнення» як важливої категорії трудового права. Так, у Великому енциклопедичному юридичному словнику, зазначено, що «звільнення з роботи (посади) – припинення трудових відносин між найманим працівником і роботодавцем (юридичною чи фізичною особою)» [16, с. 302]. Більш ширше розуміння вказаного поняття надає Т.В. Дубас. Науковець звільнення працівників розглядає як врегульовану нормами трудового права процедуру припинення трудових відносин одностороннім волевиявленням, що зумовлює розірвання трудового договору з підстав, які передбачені трудовим законодавством, і має відповідне технічне оформлення [17, с. 202]. Досить цікавим, на нашу думку, до розуміння поняття звільнення є

підхід, наданий Н.М. Глазко. Так, науковець зазначає, що термін «звільнення» має процедурно-процесуальний відтінок і характеризує порядок реалізації двох понять: припинення трудового договору та розірвання трудового договору. У даному випадку можна сказати так: припинення і розірвання трудового договору – це юридичні факти, а звільнення працівника – це процес чи порядок реалізації відносин, обумовлених появою означених фактів [18, с. 332]. Досить широке розуміння термінологічного поняття «звільнення» надає В.Р. Шишлюк, яка тлумачить його як комплекс взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця щодо працівника, спрямованих на здійснення юридичного оформлення припинення трудових відносин, що включає в себе виникнення обставин, які зумовлюють припинення трудового договору, видання наказу чи розпорядження роботодавцем із вказівкою на підставу звільнення згідно із законом, видачу належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку з працівником [19, с. 82]. Така ж думка підтримана й П.Д. Пилипенком, який вважає, що терміну звільнення відповідає процедура технічного оформлення порядку припинення трудових відносин [20, с. 75]. Фактично, умовою щодо розмежування поняття «звільнення» та «припинення договору (контракту)» є як вольовий аспект, так і процедурний. Звільнення має відповідати певній процедурі, в той час, як припинення договору може не містити окремі стадії процесу звільнення. Незважаючи на те, що припинення договору (контракту) включає в себе термінологічне розуміння поняття «звільнення», останнє є більш громіздким за своєю процесуальною процедурою. Загалом, на підставі аналізу норм Закону України «Про Національну поліцію» можемо констатувати факт того, що незважаючи на саму назву статті «Звільнення зі служби в поліції», остання має й підстави, які застосовуються саме до процесу припинення договору (контракту), а тому із впевненістю можемо говорити про те, що у вказаному законі законодавець ототожнює вказані поняття.

Що стосується розуміння поняття звільнення з поліції, В.Ю. Кікінчук, на підставі дослідження нормативно-правових аспектів та юридичної складової

звільнення працівника з органів внутрішніх справ, під вказаним терміном розуміє врегульовану нормативними правовими актами діяльність уповноважених посадових осіб органів Національної поліції, спрямовану на припинення служби, пов'язану із втратою прав і обов'язків сторін правовідносин [21, с. 199]. Ми ж під термінологічним поняттям звільнення зі служби в органах поліції вважаємо триваючий процес припинення трудових правовідносин працівника поліції із органом Національної поліції, що обумовлений об'єктивними чи суб'єктивними причинами сторін таких правовідносин, що виражається у неможливості подальшого проходження особою служби в поліції [22, с. 8-9].

Дослідження будь-якого поняття більш точно розкривається при окресленні основних ознак досліджуваного поняття, що сприяє більш повному розкриттю змісту вказаного поняття та здійснення його характеристики. А.А. Куцевич виокремлює такі ознаки терміну «звільнення»: 1) звільнення стосується безпосередньо державного службовця, оскільки за результатами звільнення припиняється трудовий договір, то поняття «звільнення державних службовців» науковець вважає найбільш коректним; 2) звільнення за своєю сутністю є припиненням трудових правовідносин, тобто охоплює лише частину підстав для припинення державної служби; 3) звільнення є одностороннім волевиявленням – звільнення не може відбутись за мовчазної згоди сторін трудового договору. Для цього важливе одностороннє волевиявлення однієї зі сторін, а також передбачення відповідних підстав у самому контракті з державним службовцем; 4) звільнення державних службовців повинне мати відповідне технічне оформлення [23, с. 120]. Ю.С. Тихонович на підставі системного погляду на правовий механізм порядку звільнення відокремлює наступні основні ознаки механізму звільнення, до переліку яких науковець пропонує віднести такі: 1) звільнення здійснюється на підставі норм права, тобто правове регулювання прямо залежить від якості правової норми законодавства; 2) звільнення здійснюється через прийняті локальні акти – накази, які є обов'язковими для виконання всіма суб'єктами, на яких вони

поширюють свою дію; 3) процес звільнення здійснюється завдяки діяльності уповноважених органів роботодавців, їхніх посадових осіб; 4) усі елементи механізму мають походження від держави, чим обумовлюється необхідність реалізації їхніх функцій із державного управління в трудовій галузі; 5) застосовані засоби реалізації прав суб'єктів у процесі звільнення визначають управлінську спрямованість самого механізму [24, с. 410]. Що стосується процесу звільнення з органів поліції, пропонуємо виділити наступні ознаки:

1) це певний триваючий процес, суть якого зводиться до припинення відповідних державно-службових правовідносин між громадянином та органом, в якому останній працював. Як зазначають Д.О. Кулик, зі вступом на державну службу між громадянином і державою в особі органу влади, в якому він працюватиме, виникають відповідні державно-службові відносини, які за своєю сутністю є різновидом правовідносин, тобто суспільних відносин, урегульованих правовими нормами [25, с. 71]. Розглядаючи зворотній зв'язок таких правовідносин можемо зробити висновок про те, що зі припиненням трудових правовідносин, припиняються будь-які службові відносини особи з органом Національної поліції. Процес припинення трудових правовідносин є триваючим, оскільки від початку волевиявлення сторін щодо фактичного припинення трудових правовідносин проходить певний проміжок часу, який досить часто охоплюється проходження певних стадій, які мають логічну завершеність та структурованість.

2) наслідком звільнення є припинення будь-яких трудових чи службових правовідносин із органом, в якому останній працював, в тому числі зняття особи із всіх видів забезпечення.

3) процедура звільнення досить точно та чітко регламентована нормами чинного законодавства: Кодексом законів про працю України, який визначає загальні аспекти припинення трудових правовідносин та нормами спеціального законодавства, які регулюють питання звільнення чи припинення трудового договору (контракту) щодо певних суб'єктів [26]. Так, підстави звільнення з органів поліції передбачені нормами Закону України «Про Національну

поліцію» [1], в той час як процесуальний порядок припинення службово-трудових правовідносин також детально регламентовано підзаконними нормативно-правовими актами. Порушення передбаченого порядку звільнення є наслідком скасування відповідного наказу про звільнення та поновлення особи на попередній посаді.

4) процес звільнення складається із певних стадій, якими охоплюється поняття «звільнення», як певний юридичний процес, при якому кожна із стадій настає по закінченню кожної попередньої стадії. До процесуальних стадій звільнення з органів поліції можна віднести наступні: написання заяви працівником; видання наказу власником або уповноваженим ним органом, в якому зазначається підстава розірвання трудового договору з посиланням на відповідний пункт і статтю закону; оформлення трудової книжки; проведення розрахунку в останній день роботи включаючи виплату вихідної допомоги в передбачених законом випадках. Вказані стадії ми детально розглянемо в одному з наступних підрозділів дисертації.

5) звільнення поліцейського не здійснюється хаотично, а процедура звільнення передбачає чіткий алгоритм дій осіб, які займаються кадровими питаннями. Фактично має місце наявність чіткого правового механізму звільнення працівників та службовців. Загалом окреслюючи питання звільнення працівників за їх ініціативою Ю.С. Тихонович пропонує розглядати це як взаємопов'язану й узгоджену систему правових норм, що регулюють права й обов'язки працівників, роботодавців та органів публічної адміністрації, які здійснюють державне управління процесом звільнення й захисту прав громадян, що виникають внаслідок одностороннього волевиявлення працівника на припинення трудових відносин [24, с. 412].

6) звільнення відбувається виключно на основі передбачених на законодавчому рівні підстав, які чітко закріплені у відповідному законі. Якщо звільнення відбулося без законних на те підстав, передбачених спеціальними актами, тобто пройшло незаконним чином, результатом буде поновлення

даного працівника на роботі з оплатою часу вимушеного прогулу та, ймовірно, компенсацією матеріальної та моральної шкоди

7) підстави для звільнення з поліції можуть бути як основними так і додатковими. Погодимось із позицією О.Д. Журавель, який зазначає, що незважаючи на однобічність у правовому регулюванні звільнень працівників на рівні Кодексу законів про працю, додаткові підстави для звільнень працівників все ж знаходили своє закріплення у спеціальному законодавстві. Одним із прикладів науковець називає перші підстави, які були визначені та закріплені для звільнення працівників у Постанові ЦВК та РНК СРСР від 13 жовтня 1929 року. Особливістю цього акта є те, що він поширював випадки притягнення до дисциплінарної відповідальності на спеціальних суб'єктів – осіб, що виконують керівні функції. При цьому окрім таких дисциплінарних стягнень, як попередження та догана, закріплювалася можливість звільнення цих осіб [27, с. 225].

Як висновок зазначимо, що у науковій літературі питання термінологічного розуміння «звільнення» не є однозначним, що обумовлено різним підходом науковців до суміжних із вказаним понять та термінів. Не має єдності ні на законодавчому рівні, ні серед науковців щодо розуміння співвідношення поняття «звільнення» з іншими суміжними поняттями, а тому не можна однозначно сказати ні про їх ототожнення, ні про їх відмінність. В той же час, окреслюючи статтю 77 Закону України «Про Національну поліцію», яка має назву «Звільнення зі служби в поліції», зроблено висновок про недоречність її назви, оскільки ця назва включає в себе як позитивні аспекти припинення служби в поліції, так і містить негативний аспект. А тому варто продовжувати досліджувати проблему розуміння сутності звільнення з органів поліції як правової категорії та елементу службово-трудових правовідносин.

1.2. Генезис нормативно-правового регулювання звільнення та звільнення зі служби в поліції

Питання звільнення працівників з роботи в поліції, припинення трудових правовідносин в цілому є досить складний процес, який вимагає точного та неухильного дотримання передбачених на законодавчому рівні норм та принципів. Саме повнота реалізації процесу звільнення, дотримання прав та забезпечення необхідними гарантіями працівника під час та після звільнення є важливим показником демократичності суспільства, розуміння людини як найвищої соціальної цінності. Порухення прав та законних інтересів поліцейського при звільненні з тих чи інших причин також суттєво впливає на моральний стан працівника, який звільняється, оскільки часто порушується нормальне відношення до того органу, в якому особа працювала, зберігається не нормальний психо-емоційний стан працівника, який не дозволяє йому тверезо оцінити ситуацію, яка склалась, особливо у тих випадках, коли звільнення здійснюється не за власною волею особи. Процедура звільнення має не нашкодити, а, навпаки, допомогти людині до переходу на новий рівень її життя, обрання нової професії, влаштування на нову роботу, отримання нових знань тощо. Саме це й забезпечується відповідним нормативно-правовим регулюванням процесу звільнення, належним рівнем його організації та практичного виконання. Але, відзначимо, що сучасний стан правового регулювання процесу звільнення не є досконалим. І досить часто це пов'язано не тільки з недосконалістю нормативно-правового регулювання процесу звільнення, а саме з відсутністю єдиного розуміння та тлумачення норм права у вказаній сфері, неоднозначним підходом до вирішення тих чи інших проблемних питань, які виникають при звільненні, неправильним розумінням та застосуванням норм права щодо процесу звільнення по відношенню до різних суб'єктів правовідносин.

Окреслюючи вказане питання, підкреслимо, що досить часто проблеми виникають саме при недосконалості нормативно-правового регулювання, відсутності чіткості у формулюванні окремих понять та термінів, наявності значної кількості бланкетних норм, які застосовуються при звільненні суб'єктів

різних рівнів управління чи окремих суб'єктів правовідносин загалом. По відношенню до значної кількості суб'єктів існують певні особливості щодо процесу їх звільнення, які можуть виражатися в окремих дрібницях, які на перший погляд, є незначними, але можуть суттєво впливати на весь подальший процес звільнення особи. Саме такі дрібниці часто є підставою для скасування наказів про звільнення у судовому порядку та поновлення особи на посаді. Аналізуючи дані, які містяться у реєстрі судових рішень спостерігаємо тенденцію, відповідно до якої значна кількість судових рішень виноситься саме на користь позивачів-поліцейських, оскільки було порушено передбачений порядок звільнення, що в цілому тягне за собою незаконність виданих на підставі цього наказів про звільнення. Особливо гостро питання звільнення працівників набуло із приходом у наше суспільство пандемії коронавірусної хвороби та масового закриття невеликих підприємств та закладів у період карантину. Також, окреслюючи нормативно-правові акти з трудових правовідносин не можна не погодитися із думкою О.С. Бондаря, який зазначає, що ще чинний масив актів з питань регулювання трудової діяльності в цілому сформульований у пострадянські часи, а отже вже тривалий час перестав відповідати вимогам сьогодення та врегульовувати повною мірою велике та доволі проблемне коло питань пов'язаних з реалізацією конституційних гарантій працівників від незаконного звільнення. Не враховуючи зазначену вище конституційно встановлену гарантію, суттєвих змін, які дійсно допомагали на належному правовому рівні врегульовувати механізм звільнення працівників, законодавець поки не здійснив, тому до цього часу основним нормативно-правовим актом з питань регулювання праці на теренах нашої сучасної та правової держави все ще залишається Кодекс Законів про працю - ґрунтовний радянський спадок, якого як зазначає автор, ми дуже важко та довго намагаємося позбавитись [28, с. 210]. В цілому ми підтримуємо думку щодо застарілості нормативно-правового регулювання трудових правовідносин та необхідності її оновлення із врахуванням розвитку суспільства, трудових та пов'язаних з ними правовідносин.

Таким чином, у контексті нашого дослідження варто окреслити нормативно-правове регулювання процесу звільнення в цілому, так і процесу звільнення працівників поліції з метою вивчення основних нормативно-правових актів у вказаній сфері, визначення необхідності їх застосування по відношенню до конкретних суб'єктів правовідносин. Загалом, закони щодо правового регулювання звільнення та звільнення зі служби в поліції, на нашу думку, можна класифікувати на загальні, спеціальні та специфічні. До загальних віднесено Конституцію України, Кодекс законів про працю та нормативно-правові акти, які визначають загальні питання звільнення осіб. До вказаної групи нами віднесено й ряд міжнародних нормативно-правових актів, які закріплюють загальні положення щодо соціального захисту осіб при припиненні трудових правовідносин та є важливим джерелом права для національного законодавця.

До спеціального нормативно-правового регулювання віднесено Закон України «Про Національну поліцію» та ряд підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих на виконання Закону України «Про Національну поліцію». Специфічними законами, які визначають аспекти звільнення зі служби в органах поліції ми називаємо Закон України «Про очищення влади» та Закон України «Про запобігання корупції» та нормативно-правові акти, прийняті на виконання вказаних законів. Пропонуємо розглянути кожен із вказаних груп законів та нормативно-правових актів.

Отже, розпочнемо із загальних нормативно-правових актів, які визначають аспекти звільнення працівників та службовців. Безумовно, одним із перших загальних актів є Конституція України, яка має норми прямої дії та закріплює основні трудові права людини і громадянина. Статтею 43 передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Частиною 5 цієї статті передбачено, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення [29]. Вказана норма закріплює основоположне право людини не тільки на працю на яку людина вільно погоджується, а держава має

гарантувати кожному, хто працює захист від незаконного звільнення. Вказана норма не конкретизує поняття «незаконне звільнення», проте має суттєве значення для соціального захисту кожного працівника, який працює на умовах трудового договору, контракту, проходить службу у відповідних органах тощо. Реалізація вказаної конституційної норми забезпечується системою норм, у першу чергу, трудового законодавства, в яких встановлено порядок, процедуру та систему захисту громадянина від незаконного звільнення. Конституцією також закріплюються основоположні гарантії поліцейського при звільненні, що є ключовим при здійсненні соціального захисту такої категорії осіб.

Основним актом у системі трудового права, беззаперечно є Кодекс законів про працю України, який у нашому суспільстві розглядається як основний законодавчий акт, що регулює трудові відносини працівників та роботодавців. Вказаним актом закріплено ряд важливих норм щодо питання звільнення працівників. Так, наприклад, стаття 36 закріплює підстави припинення трудового договору; стаття 38 - розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника; стаття 39 передбачає розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника. Кодексом законів про працю закріплюються основні гарантії, які захищають працівника, а саме: звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності), а також у період перебування працівника у відпустці; неможливість звільнення працівника, який без згоди профспілкового органу допускається, якщо він не є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі, організації. Також, Кодекс законів про працю встановлює, що у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір (ч. 1 статті 235 КЗпП) [26].

Але, як наголошує у своєму дисертаційному дослідженні Н.В. Сербина, у нормах КЗпП термін «звільнення» фігурує лише в окремих випадках. При

цьому в положеннях, які регламентують припинення трудових правовідносин, переважають такі поняття як «припинення трудового договору» та «розірвання трудового договору». Крім того, окреслюючи проблему звільнення працівників науковець наголошує на необхідності чіткого визначення підстав звільнення працівників, а також правових обмежень щодо припинення трудового договору із окремими категоріями осіб. Автор доводить, що чітке визначення таких підстав, перш за все, забезпечує недопущення свавілля з боку роботодавців, тобто, створюються імперативні юридичні рамки, в межах яких кожний роботодавець має діяти, мотивуючи звільнення працівника не особистим переконаннями, а конкретними приписами, пунктами та частинами відповідних статей Кодексу законів про працю України [30, с. 12].

Проте, окреслюючи питання звільнення з органів поліції, варто пам'ятати, що службу в органах поліції віднесено до публічної служби, що є окремою категорією спорів з приводу незаконного звільнення. Вказані спори регулюються спеціальним законодавством (галузевим), а норми трудового законодавства підлягають застосуванню лише у випадках, якщо нормами спеціальних законів не врегульовано такі правовідносини або ж у випадку, коли про можливість такого застосування прямо зазначено у спеціальному законі. В той же час, норми спеціального законодавства не повинні суперечити нормам загального.

Але не всі науковці підтримують таку думку та вважають, що ,все ж таки, норми саме трудового права мають виступати первинним регулятором суспільних відносин у трудових правовідносинах, в тому числі й при проходженні служби у Національній поліції України. Зокрема, така думка підтримана Є.Ж. Жанабіловим, який зазначає, що за своєю галузевою приналежністю норми, які регулюють службово-трудова правовідносини осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, на перший погляд, начебто належать до норм адміністративного права. Але, як говорить науковець, їх аналіз свідчить, що вони не однорідні за своєю юридичною природою. Ця неоднозначність зумовлюється в основному комплексністю

правового регулювання службово-трудових відносин в органах МВС, адже на формування змісту цих правовідносин впливають норми трудового права [31, с.173]. Ми погоджуємося із тим, що службово-трудові правовідносини поліцейських врегульовані як нормами трудового права, так і нормами адміністративного права. Проте, вважаємо, що домінантним є саме норми трудового права, яке на сьогодні не в повній мірі відповідає сучасному розвитку трудових правовідносин та потребує оновлення. А тому вже декілька років поспіль піднімається питання щодо заміни Кодексу законів про працю України новим законодавчим актом, який би відповідав сучасним суспільним відносинам та розвитку суспільства в цілому, проте ця проблема залишається без активних дій чиновників та законотворців. Наразі ми не будемо детально зупинятися на окремих нормах Кодексу законів про працю України, оскільки їх детальне дослідження буде здійснено у наступних підрозділах дисертації. Окремі загальні питання звільнення регулюються й спеціальними законами, як наприклад, Закони України «Про охорону праці» [32], «Про відпустки» [33] тощо.

До загальних актів щодо припинення трудових правовідносин ми пропонуємо віднести й міжнародно-правові акти, які закріплюють аспекти недискримінації осіб при звільненні, в тому числі й у правовідносинах щодо припинення трудових правовідносин. У статті 9 Основного Закону України проголошується, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства держави [29]. Стаття 8 КЗпП України конкретизує це конституційне положення щодо вітчизняного трудового законодавства. У ній закріплюється норма, згідно з якою, якщо міжнародним договором або угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить вітчизняне законодавство про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Оскільки питання проходження служби в органах поліції тісно пов'язано із громадянством України, то в контексті дослідження міжнародних актів варто згадати саме загальні міжнародно-правові акти, які визначають аспекти захисту

у сфері трудових правовідносин. Таким актом є Конвенція міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року [34], Конвенція Міжнародної Організації Праці N 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця [35], Міжнародний пакт про економічні, соціальні, культурні права 1966 року [36] тощо. Окреслюючи міжнародно-правові акти у сфері трудових правовідносин. Н.В. Сербин здійснює класифікацію міжнародних стандартів щодо недопущення дискримінації у трудовій діяльності. Такі стандарти було поділено на дві групи: 1) міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації загального значення, які містяться у Загальній декларації прав людини ООН, Європейській конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права; та 2) цільові міжнародноправові стандарти недопущення дискримінації у сфері праці які безпосередньо, викладені у положеннях антидискримінаційних міжнародних нормативно-правових актів [30, с. 15].

Підсумовуючи зазначимо, що норми міжнародного права мають пріоритет над нормами національного права, а тому, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Крім того, норми міжнародного права досить часто мають захисну спрямованість, тобто закріплюють норми та стандарти щодо захисту прав працівників, недопущення їх дискримінації за різними ознаками тим часом створюючи вагоме підґрунття для розвитку національного законодавства із високим рівнем соціального захисту та соціального забезпечення своїх працівників.

Про значення норм міжнародного права сказано досить багато, проте ми ж пропонуємо навести думку А.М. Островерх щодо ролі та значення міжнародних документів. Так, науковець говорить, що особлива роль міжнародних договорів у розбудові внутрішнього національного трудового законодавства полягає в тому, що вони уособлюють та відображають

міжнародний і зарубіжний досвід правового регулювання питань праці, особливо в період світової кризи на ринку праці, сприяють визначенню та належній імплементації міжнародних соціальних гарантій та стандартів із питань праці, дозволяють виокремити концептуальні напрями розвитку трудового законодавства в нашій країні, на належному рівні виконувати міжнародні зобов'язання з питань праці, можуть виступати складником національного законодавства України [37, с. 46].

До спеціального нормативно-правового регулювання питання звільнення поліцейських віднесено закони та нормативно-правові акти, які регулюють питання припинення трудових правовідносин щодо окремих суб'єктів, враховуючи їх спеціальне становище, специфіку праці, виконання покладених на них обов'язків та повноважень. Наприклад, нормами спеціального нормативно-правового регулювання охоплюються правовідносини щодо припинення трудових договорів (контрактів) з освітянами, військовослужбовцями, суддями, прокурорами, державними службовцями тощо. До спеціального нормативно-правового регулювання віднесено також й припинення службово-трудова правовідносин працівників поліції, що здійснюється на підставі Закону України «Про Національну поліцію» [1] та ряду підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих на виконання Закону України «Про Національну поліцію». Так, статтею 77 Закону України «Про Національну поліцію» передбачено чіткий перелік підстав звільнення з служби в поліції. Проте вказаний закон в повній мірі не здійснює конкретизацію окремих підстав щодо звільнення поліцейських, а тому їх варто шукати у пов'язаних із Законом України «Про національну поліцію» підзаконних нормативно-правових актах.

У питанні звільнення поліцейських ключовим варто назвати й Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 року № 2337-VIII, який визначає сутність службової дисципліни в Національній поліції України, повноваження поліцейських та їхніх керівників з її додержання, види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок їх

застосування та оскарження. Вказаним законом чітко визначено поняття службової дисципліни, дисциплінарного проступку (стаття 13), службового розслідування (стаття 14), порядок застосування дисциплінарних стягнень (стаття 19), обставини, які обтяжують та пом'якшують відповідальність поліцейського (стаття 19), окреслюються строки застосування дисциплінарних стягнень та їх виконання та строк їх застосування. В цілому вказаним законом досить детально регламентовано питання здійснення дисциплінарного провадження по відношенню до поліцейського, притягнення його до відповідальності [38].

Нормативно-правові акти, які приймаються на виконання Закону України «Про Національну поліцію» та сприяють проведенню повного та об'єктивного проведення службового розслідування та формування уповноважених органів на здійснення такого розслідування. Якщо аналізувати спеціальне законодавство у сфері звільнення поліцейських з посади ми не можемо не назвати ряд нормативно-правових актів, якими визначаються питання роботи уповноважених органів, які здійснюють перевірку ряду фактів порушень з боку поліцейського, проводять службове розслідування та приймають відповідне рішення щодо порушених питань. Такими актами можна назвати Положення про дисциплінарні комісії в Національній поліції України, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ від 07.11.2018 року № 893, яким визначено порядок утворення в органах (підрозділах) поліції, а також закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, дисциплінарних комісій та їх повноваження [39]. Іншим важливим актом є наказ Міністерства внутрішніх справ України від 07.11.2018 року № 893 «Порядок проведення службових розслідувань у Національній поліції України» [40]. Вказаним актом визначено процедуру проведення службового розслідування стосовно поліцейського, права учасників службового розслідування, порядок оформлення його результатів, прийняття та реалізації рішень за результатами службового розслідування. Зазначено, що підставами для призначення службового розслідування 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. Порядком досить детально регламентовано випадки, коли варто призначати службове розслідування та саму процедуру проведення службового розслідування. Результатом проведення службового розслідування є надання дисциплінарною комісією відповідного висновку службового розслідування, який складається зі вступної, описової та резолютивної частин та підписується членами дисциплінарної комісії. За результатами розгляду матеріалів службового розслідування (справи) дисциплінарна комісія встановить наявність у діях (бездіяльності) поліцейського дисциплінарного проступку, керівнику, який призначив службове розслідування, вносяться пропозиції щодо накладення на поліцейського дисциплінарного стягнення. Одним із видів дисциплінарного стягнення, беззаперечно, є звільнення особи з органів поліції. Таким чином, можемо зробити висновок про те, що Порядком проведення службових розслідувань у Національній поліції України передбачено можливість звільнення особи за результатами проведеного службового розслідування у випадку отримання негативної оцінки вчиненими нею діями.

Наступним спеціальним актом, який визначає окремі аспекти звільнення осіб з органів поліції, на нашу думку, є «Інструкція про порядок проведення атестування поліцейських», затвердженою наказом Міністерства внутрішніх справ України № 1465 від 17.11.2015 [41]. Завданням атестування, згідно з частиною 1 статті 57 Закону України «Про Національну поліцію» № 580-VIII, є оцінка ділових, професійних, особистих якостей поліцейського, його освітній та кваліфікаційний рівні, фізична підготовка на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив їхньої службової кар'єри [1]. Пунктом з вказаної Інструкції передбачено, що атестування поліцейських проводиться: 1) при призначенні на вищу посаду,

якщо заміщення цієї посади здійснюється без проведення конкурсу; 2) для вирішення питання про переміщення на нижчу посаду через службову невідповідність; 3) для вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність. Відповідно до вказаної Інструкції на кожного поліцейського формуються атестаційні листи, в який зазначаються відомості про поліцейського, який атестується відповідно до передбаченого переліку. На підставі вказаного атестаційного листа, відповідно до пункту 9 Інструкції, прямі керівники зобов'язані всебічно розглянути зміст атестаційного листа, з'ясувати відповідність викладених у ньому даних дійсному стану справ у службовій діяльності поліцейського, який атестується, та внести до відповідного розділу атестаційного листа один з таких висновків: 1) займаній посаді відповідає; 2) займаній посаді відповідає, заслуговує призначення на вищу посаду; 3) займаній посаді не відповідає, підлягає переміщенню на нижчу посаду через службову невідповідність; 4) займаній посаді не відповідає, підлягає звільненню зі служби в поліції через службову невідповідність. Атестаційний лист після розгляду прямими керівниками передається на розгляд до атестаційної комісії. Атестаційні комісії на підставі всебічного розгляду всіх матеріалів, які були зібрані на поліцейського, під час проведення атестування шляхом відкритого голосування приймають один з таких висновків: 1) займаній посаді відповідає; 2) займаній посаді відповідає, заслуговує призначення на вищу посаду; 3) займаній посаді не відповідає, підлягає переміщенню на нижчу посаду через службову невідповідність; 4) займаній посаді не відповідає, підлягає звільненню зі служби в поліції через службову невідповідність.

Таким чином, можемо констатувати факт того, що внаслідок проведеної процедури атестації поліцейського, останній може бути звільнений із займаної ним посади. Проте, на підставі низки судових рішень з приводу оскарження рішень атестаційних комісій та подальшого поновлення поліцейських на посадах, які останні обіймали було зроблено висновок про те, що рішення атестаційних комісій органів поліції не породжують обов'язок керівника щодо

прийняття наказу про введення їх в дію (не є владними рішеннями); рішення атестаційних комісій досліджуються судом виключно як докази [42].

Окремі питання, які стосуються звільнення з органів поліції містяться й в загальних нормативно-правових актах, які регулюють кадрову політику в Національній поліції України. Так, постановою Кабінету Міністрів Української РСР від 29 липня 1991 року № 114 затверджено Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, яка також містить окремі аспекти припинення служби в органах поліції. Звільненню зі служби передбачено цій розділ VII [43]. Іншими актами є наказ Міністерства внутрішніх справ України від 23 листопада 2016 року № 1235 «Про затвердження Порядку підготовки та видання наказів щодо проходження служби в поліції та Переліку документів з питань проходження служби [44], оскільки ними передбачено перелік документів, які необхідні при звільненні та закріплено, що днем звільненні зі служби в поліції є день видання наказу про звільнення або дата, зазначена в наказі про звільнення. Такі акти хоча ми й відносимо до спеціальної групи нормативно-правових актів, але вони є допоміжними правовими актами, які й не визначають питання звільнення поліцейських, проте мають досить важливе значення для здійснення правового оформлення процедури звільнення таких осіб.

В контексті дослідження генези нормативно-правового регулювання питання звільнення з органів поліції варто окремо назвати й ряд внутрішніх наказів Міністерства внутрішніх справ, які тим чи іншим чином стосуються питання звільнення з поліції. Таким актом варто назвати Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 28 квітня 2016 року № 326 «Про затвердження Правил етичної поведінки працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України, територіальних органів, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 26 травня 2016 року за № 778/28908 (наразі втратив чинність). Вказаним актом було чітко визначено правила щодо дотримання норм поведінки працівників МВС, було чітко окреслено принципи етики для працівників МВС, такі як:

служіння держави і суспільству; гідна поведінка; доброчесність; лояльність; політична нейтральність; прозорість і підзвітність; сумлінність [45]. Встановлення таких правил етичної поведінки, фактично, означало яким чином має діяти працівник поліції, як себе поводити у взаємовідносинах з іншими людьми, у суспільстві тощо. Це узагальнені стандарти етичної поведінки, які не варто порушувати працівникам поліції, з тим, щоб не підпасти під застосування дисциплінарних стягнень. Але, наказом Міністерства внутрішніх справ України від 27.11.2017 року № 957 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу МВС від 28 квітня 2016 року № 326» наведений вище наказ визнано таким, що втратив чинність [46].

В контексті дослідження нормативно-правового регулювання питання звільнення з органів поліції ми не можемо не назвати й рішення Конституційного суду України, в яких вирішувалося питання відповідності Конституції України окремих положень Закону України «Про Національну поліцію» в питанні звільнення зі служби чи пов'язаних зі звільненням правовідносин. Одним із таких рішень є рішення Конституційного суду України у справі за конституційним поданням Бівалькевича Богдана В'ячеславовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 8 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про національну поліцію України» від 22.07.2021 року по справі № 3-107/2020(221/20). Суть вказаного рішення полягала у тому, що пунктом 8 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про національну поліцію України» було передбачено норму, відповідно до якої: «З дня опублікування цього Закону всі працівники міліції (особи рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ), а також інші працівники Міністерства внутрішніх справ, його територіальних органів, закладів та установ вважаються такими, що попереджені у визначеному законом порядку про можливе майбутнє звільнення через скорочення штатів». Вказано норма, на думку позивача, порушує його конституційне право на працю, гарантоване статтею 43 Конституції України, адже, як зазначено у рішення суду, «цей

припис фактично нівелює важливі гарантії від незаконного звільнення, передбачені положеннями частини 1-3 статті 49² КЗпП, а саме право на персональне попередження про наступне звільнення не пізніше, ніж за два місяці, переважне право на залишення на роботі, право отримати пропозиції з боку роботодавця щодо іншої роботи на тому самому підприємстві, що прямо суперечить статтям 22 і 43 Конституції України. Конституційним судом України на підставі аналізу юридичних норм було зроблено висновок про те, що Верховна рада України шляхом ухвалення законів, що є нормативними актами, не може звільнити окремого працівника або певні категорії працівників та повідомляти про їх можливе майбутнє звільнення. Звільнення особи можливе на підставі не закону, а лише індивідуального акту права, повноважень щодо ухвалення якого Верховна рада України не має. Випадки, коли Верховна рада України уповноважена звільняти та призначати окремих осіб у спосіб ухвалення індивідуальних актів права, визначені приписами Основного закону України. Як наслідок, Конституційний суд України визнав неконституційним пункт 8 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про Національну поліцію» [47].

Іншим важливим рішенням Конституційного суду України варто назвати рішення конституційного суду України у справі за конституційними скаргами Давимоки Олександра Григоровича, Бойка Миколи Вікторовича, Крюка Володимира Миколайовича, Токаренка Віталія Леонідовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пункту 4 частини першої статті 97 Закону України «Про Національну поліцію» від 22.10.2020 року по справі № 3-76/2019 (1635/19, 2339/19, 3616/19, 4133/19). Суть справи полягає в питанні виплати одноразової грошової допомоги у разі визначення інвалідності поліцейському внаслідок захворювання, поранення, пов'язаного з проходженням ними служби в органах внутрішніх справ або поліції, що пов'язується із такою умовою як підстава звільнення: звільнення по хворобі та за умови «визначення інвалідності поліцейському протягом шести місяців після звільнення його з поліції». У вказаній справі судом зроблено висновок, що з

огляду на те, що звільнення поліцейського зі служби в поліції відбувається внаслідок обставин, які виникли на момент проходження ними служби в поліції та унеможлиблюють подальше її проходження, незалежно від його волі, державою відповідно до пунктів 3,4 частини першої статті 97 Закону № 580 передбачене здійснення разової соціальної виплати за умови, що набуто поліцейським захворювання призвело до отримання ним інвалідності [48].

Іншим рішенням є рішення Конституційного суду України від 22.04.2020 року за конституційною скаргою Зінченка Сергія Анатолійовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пункту 3 частини першої статті 97 Закону України „Про Національну поліцію“ від 2 липня 2015 року № 580–VIII [49]. При вирішенні справи Конституційний Суд України виходив із того, що одним із заходів соціального захисту поліцейського є виплата одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) поліцейського та втрати ним працездатності. Однак особа, звільнена з поліції, набуває право на отримання такої допомоги лише за наявності обставин, передбачених положеннями пункту 3 частини першої статті 97 Закону. Як наслідок, Конституційний Суд України дійшов висновку, що положення пункту 3 частини першої статті 97 Закону не містять дискримінаційних умов для отримання одноразової грошової допомоги вказаною категорією осіб, а отже, є такими, що відповідають Конституції України.

Важливого значення приділено не тільки нормативно-правовим актам та рішенням Конституційного суду, а й постановам Пленуму Верховного суду України, оскільки саме в них можна знайти відповіді на ті питання, які не конкретизовано у законах та нормативно-правових актах, але які суттєво впливають на реалізацію процесу звільнення. А.М. Комаренко досить вдало окреслив роль та значення постанов Пленуму Верховного суду України. Науковець наголосив на тому, що, на жаль не завжди правова норма, яка передбачає ту чи іншу підставу припинення трудового договору визначає умови і порядок її застосування, у зв'язку з чим необхідно обов'язково враховувати акти судових органів. Так, Пленум Верховного Суду України з

метою забезпечення однакового застосування норм права при вирішенні окремих категорій справ узагальнює практику застосування матеріального і процесуального законів, систематизує та забезпечує оприлюднення правових позицій Верховного Суду з посиланням на судові рішення, в яких вони були сформульовані, а також за результатами аналізу судової статистики та узагальнення судової практики надає роз'яснення рекомендаційного характеру з питань застосування законодавства при вирішенні судових справ [50, п.п.10-1, 10-2 ч. 2 ст. 45; 51, с. 99]. Так, наприклад, у пункті 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» містяться роз'яснення, згідно з якими при розгляді спорів про звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП України суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації [52].

В постанові від 27.05.2014 року у справі № 21-108a14 Верховний Суд України висловив правову позицію, згідно з якою встановлена законодавством можливість ліквідації державної установи (організації) з одночасним створенням іншої, яка буде виконувати повноваження (завдання) особи, що ліквідується, не виключає, а включає зобов'язання роботодавця (держави) щодо працевлаштування працівників ліквідованої установи [53].

У пункті 13 постанови Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» (з відповідними змінами) роз'яснено, що згідно статті 237-1 КЗпП України (набрав чинності з 13 січня 2000 року) за наявності порушення

прав працівника у сфері трудових відносин (незаконне звільнення або переведення, не виплати належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок по відшкодуванню моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності [54].

Велика Палата Верховного Суду у постанові від 15.09.2020 року у справі № 205/4196/18 поставила крапку у спорах щодо припинення трудового контракту під час тимчасової непрацездатності працівника, перебування його у відпустці. У рішенні вказано про те, що гарантія частини третьої статті 40 КЗпП України поширюється на випадки припинення контракту з працівником за пунктом 8 частини першої статті 36 КЗпП України. А у разі порушення цієї гарантії негативні наслідки слід усувати шляхом зміни дати звільнення позивача, визначивши датою припинення трудових відносин перший день після закінчення періоду тимчасової непрацездатності (відпустки)» [55].

До специфічних законів, які визначають аспекти звільнення зі служби в органах поліції варто віднести Закон України «Про очищення влади» від 16.09.2014 № 1682-VII [56] та Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [57] та підзаконні нормативно-правові акти, які прийняті на їх основі. Так, відповідно до статті 50 Закону України «Про очищення влади» громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліцію, з метою визначення стану їхнього здоров'я зобов'язані пройти медичні обстеження, а також перевірку рівня фізичної підготовки, психофізіологічне обстеження, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України. Громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліцію, за їхньою згодою проходять тестування на поліграфі. Відповідно до порядку, встановленого законом, щодо осіб, які претендують на службу в

поліції, проводиться спеціальна перевірка, порядок проведення якої визначається законом та іншими нормативно-правовими актами.

Пунктом 10 Порядку проведення перевірки достовірності відомостей щодо застосування заборон, передбачених частинами третьою і четвертою статті 1 Закону України “Про очищення влади”, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 р. № 563 передбачено, що повідомлення особою, яка підлягає перевірці, в заяві про те, що до неї застосовуються заборони, визначені частиною третьою або четвертою статті 1 Закону, або неподання нею заяви у строк, зазначений у пункті 8 цього Порядку, є підставою для звільнення особи з посади, що вона обіймає, не пізніш як на третій день після подання такої заяви або закінчення строку подання заяви та застосування до неї заборони, передбаченої відповідно частиною третьою або четвертою статті 1 Закону [58].

Окремі питання щодо процесу звільнення поліцейського висвітлені й у Законі України «Про запобігання корупції». Зокрема Законом України «Про Національну поліцію» закріплено норми щодо заборони на роботу в умовах конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, прямого підпорядкування близькій особі, вчинення корупційного діяння чи діяння пов’язаного з корупцією [1]. Ці підстави конкретизуються саме у Законі України «Про запобігання корупції», а також вказаним законом визначаються й інші вимоги, які опосередковано можуть стати причиною звільнення поліцейського з поліції у випадку набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення поліцейського до адміністративної чи кримінальної відповідальності, які є підставою для припинення служби в поліції. Тобто, залежно від судового рішення, згідно з яким поліцейського визнано винним у вчиненні корупційного правопорушення або правопорушення, пов’язаного з корупцією, він може бути звільнений з державної служби або притягнутий до дисциплінарної відповідальності. Основними діями поліцейського, які є підставою для порушення проти нього справи є неподання чи несвоєчасне подання декларації про звільнення,

неподання повідомлення про суттєві зміни в майновому стані, недостовірне декларування тощо.

Як висновок зазначимо, що звільнення з органів поліції охоплюється рядом важливих нормативно-правових актів, які носять як загальний так і спеціальний характер. Підстави звільнення передбачено профільним Законом України «Про Національну поліцію», проте, конкретизація таких підстав здійснюється у спеціально прийнятих підзаконних нормативно-правових актах, які детально деталізують закріплені законом підстав для звільнення з органів поліції. Також, відзначимо, що ряд питань, які стосуються безпосередньої процедури звільнення визначено саме підзаконними нормативно-правовими актами, що підвищує їх значущість при нормативно-правовому регулюванні суспільних відносин у вказаній сфері. Окремо наголосимо та тому, що питання звільнення з органів поліції не є виключно питанням відносин, які охоплюються спеціальним законодавством та регулюються нормами адміністративного права, а характеризуються й застосуванням трудового законодавства у вказаній сфері.

1.3 Єдність та відмінність підстав звільнення зі служби в поліції з іншими державними службовцями

Звільнення зі служби в поліції є досить складний процедурний процес припинення трудових правовідносин між поліцейським та органом Національної поліції України, який за своєю структурою в цілому схожий на ряд інших процедур звільнення службовців з посад, але в той же час має свою специфіку та притаманні тільки йому риси. Важливого значення у процесі припинення трудових правовідносин щодо працівників поліції тим чи іншим чином відіграють норми трудового права, які встановлюють загальні аспекти соціального захисту громадян при звільненні, передбачають загальну

процедуру звільнення, яка вже потім конкретизуються у певних правовідносинах та застосовуються до спеціальних суб'єктів права.

Загалом, слід погодитися з Т.А. Колядою, відносно того, що співвідношення єдності й диференціації правового регулювання праці — явище непросте і вимагає науково обґрунтованого й практично виваженого підходу[59, с. 101]. В.І. Смолярчук, диференціацію розглядає як особливе регулювання суспільних відносин, яке встановлює (в порядку доповнення до актів загального законодавства або в порядку вилучення з цих актів) спеціальні правила, що належать тільки до даної сфери, до певного кола осіб, до певного району тощо [60, с.40]. Загалом, поняття «єдність» та «диференціація» є досить тісно взаємопов'язаними між собою та у науковій літературі досліджуються виключно як нерозділені поняття. Погодимось із твердженням Г.І. Чянишевої, що у співвідношенні загальних і спеціальних норм виявляється єдність та диференціація трудового права. Єдність одержує виявлення в загальних нормах, а диференціація – у спеціальних. Загальні норми обов'язкові для усіх учасників чи уповноважених ними органів, можуть бути змінені лише у бік поліпшення стану працівників порівняно до чинного законодавства. Спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють винятки із загальних норм" [61, с.54). Д.А. Керімов говорив про те, що диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання праці. Ця теза - підтвердження більш загального філософського положення про співвідношення конкретного, особливого і загального: конкретне не існує без загального, а загальне - без конкретного, за певних умов конкретне переходить у особливе і загальне [62, с.237-239]. Це говорить про те, що питання єдності та диференціації підстав звільнення тісно взаємопов'язані між собою та мають бути розглянуті у їх тісному взаємозв'язку між собою.

Перш ніж перейти до безпосереднього розгляду та визначення єдності та відмінності (диференціації) підстав звільнення зі служби в поліції з іншими державними службовцями пропонуємо коротко дослідити поняття «єдність» та

«диференціація». Під єдністю у трудовому праві, як зазначає Т.А. Коляда, прийнято розуміти утвердження рівності прав, засноване на всезагальності та загальнообов'язковості права. Воно може бути забезпечено за допомогою цілісної несуперечливої системи законодавства й у нормативному вираженні зумовлює існування загальних норм права [63, С. 306]. На рівні Конституції України, законів України та нормативно-правових актів закріплено основні принципи звільнення осіб з роботи, які застосовуються до необмеженого кола осіб та в цілому спрямовані на забезпечення соціального захисту осіб-працівників. Тобто, фактично має місце закріплення загальних умов, які застосовуються до процесу звільнення особи, поширюються на будь-які правовідносини щодо звільнення, діють на всій території України та спрямовані на встановлення загальних правил, норм та стандартів, які застосовуються до процедури звільнення особи. Вказані норми можна окреслювати як імперативні, оскільки відхилення від них досить часто може стати наслідком порушення соціальних та трудових прав працівників, оскільки мінімальні соціальні та трудові гарантії працівників визначаються та встановлюються державою. Основними єдиними гарантіями звільнення з поліції з іншими службовцями варто назвати: 1) встановлені на законодавчому рівні вимоги до порядку припинення трудового договору (контракту); 2) можливість розірвання трудового договору (контракту) за ініціативою працівника, за згодою сторін, за ініціативою роботодавця; 3) заборона дискримінації при звільненні працівників незалежно від характеру виконуваної ними роботи; 4) наявність основних та додаткових підстав для припинення трудових правовідносин; 5) застосування переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці; 6) застосування такого заходу як відсторонення від роботи працівника; 7) обов'язок здійснити розрахунок із працівником при звільненні тощо.

Таким чином, можемо зробити висновок про те, що єдність щодо застосування підстав для звільнення працівників полягає у наявності певних прав та обов'язків, а також встановленням певних мінімальних гарантій, що

застосовуються до особи, яка звільняється, незалежно від особи працівника, причин звільнення, форми власності підприємства, установи, організації, де працює особа. Тобто можемо зазначити, що незалежно від підстав та причин звільнення особи, остання має бути захищена та до неї мають бути застосовані державні гарантії при звільненні. В той же час відзначимо, що у Кодексі законів про працю не здійснено нормативно-правового закріплення системи основних державних гарантій при звільненні, що на, нашу думку, негативно впливає на дотримання законодавства при звільненні таких осіб. Вважаємо, що система державних гарантій звільнення працівників має бути закріплена у Кодексі законів про працю [64, с.].

Отже, єдність щодо підстав звільнення з органів поліції з іншими державними службовцями полягає у загальності та обов'язковості дотримання норм трудового законодавства при звільненні осіб, дотримання принципів трудового права, гарантій при звільненні тощо. Це, наприклад, стосується дотримання законного порядку звільнення поліцейських, виплати їм вихідної допомоги при звільненні та ін. А диференціація підстав звільнення осіб з поліції в порівнянні з іншими державними службовцями полягає у виході за межі загальних норм, що пов'язано із специфікою служби в органах поліції, вимог до поліцейських, вимог до якості їх роботи, поведінки, виконання покладених на них повноважень тощо. Беззаперечно всі ці та ряд інших факторів й визначають конкретні підстави для звільнення осіб з органів поліції, в тому числі й тих, які не окреслені для інших посадових та службових осіб, військовослужбовців, прокурорів тощо. Тобто за допомогою диференціації правового регулювання та диференціації підстав для звільнення з органів поліції досягається мета наближення правового регулювання до конкретних осіб, суб'єктів та працівників, які працюють на різних посадах, в різних органах, силових чи інших структурах.

У рамках вказаного підрозділу ми не будемо детально розглядати кожен з підстав звільнення зі служби в поліції та аналізувати їх в порівнянні з іншими державними службовцями, а спробуємо виділити певні ознаки таких підстав та

здійснити їх систематизацію та розгляд. Проте, перш ніж окреслювати єдність та диференціацію підстав звільнення зі служби в поліції з іншими державними службовцями варто зазначити, що звільнення як працівників поліції, так і інших осіб має реалізовуватися у межах норм Конституції України, Кодексу законів про працю та спеціальних актів, які встановлюють аспекти проходження служби та відповідно, припинення службово-трудова правовідносин.

Отже, окреслюючи єдність підстав звільнення зі служби в поліції з іншими державними службовцями, варто зазначити, що правове регулювання звільнення з поліції здійснюється на підставі загального та спеціального законодавства про працю, яке передбачає розірвання трудових правовідносин в цілому. Погодимось із позицією Л.П. Геращенко, яка зазначає, що окремі норми законодавства обмежують застосування загальних правил до окремих категорій працівників або передбачають для них додаткові правила з урахуванням необхідності особливого захисту деяких категорій працівників, характеру виконуваної роботи, характеру правового зв'язку працівника з підприємством, установою чи організацією та інших факторів [65, с. 91]. Таким чином, можемо говорити про те, що враховуючи загальне законодавство, яке застосовується щодо звільнення з поліції, можна говорити й по єдині загальні підстави звільнення працівників, які передбачені Кодексом законів про працю.

Загальне нормативно-правове регулювання передбачає, що процес звільнення працівників та службовців має бути здійснений із дотриманням всіх норм законодавства про працю, із дотриманням правових вимог, норм Конституції України, Кодексу законів про працю. Закону України «Про державну службу», загальних нормативно-правових актів у сфері трудового законодавства. Але, як наголошує В.П. Коломієць, варто пам'ятати, що праця в поліції має свою специфіку, що обумовлена особливим завданням, які ставляться перед цим органом законодавцем. Через цю особливість поліцейський має спеціальний трудовий статус, тож, на думку науковця, далеко не всі загальні підстави можуть бути використані під час їх звільнення. Автор зазначає, що чітка визначеність підстав звільнення працівників поліції є

вагомою гарантією реалізації їхніх трудових прав, адже припинити трудові відносини із працівником Національної поліції неможливо на основі інших, не зазначених у законі аспектах. З іншого боку, кожна підстава звільнення, а також механізм її реалізації мають відповідати загальному трудовому законодавству [66, с. 78]. Таким чином, варто підкреслити те, що незважаючи на наявність у поліцейського особливого правового положення в порівнянні з іншими державними службовцями, питання його звільнення із лав Національної поліції регулюється не виключно спеціальними нормами та спеціальним законодавством, а й тими положеннями, які містяться у загальних законах та нормативно-правових актах.

Єдність щодо застосування норм загального та спеціального законодавства щодо підстав звільнення поліцейських та працівників органів поліції обумовлена й тим, що Закон України «Про Національну поліцію» не має чіткого визначення по відношенню до якої категорії осіб варто застосовувати передбачені статтею 77 підстави для звільнення [1]. З цього приводу висловлювався, М.В. Путій, який зазначав, що аналіз ст. 22 Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII, дозволяє стверджувати, що окрім поліцейських службу в Національній поліції проходять державні службовці, і тут же працюють працівники поліції. Науковець вказує на три розбіжні статуси осіб, які обіймають посади в Національній поліції України, що обумовлено, зрозуміло, розбіжностями статусів відповідних посад. Обіймання посад певною особою пов'язується з набуттям нею спеціальних статусів: поліцейського, державного службовця і працівника. Тільки два перші пов'язані з проходженням служби в Національній поліції України. В той час, коли працівники, перебуваючи в трудових правовідносинах з Національною поліцією України, працюють, а не несуть службу. Щодо специфіки служби, то особливості її характеру передбачає посада поліцейського [67, с. 65]. Саме наявність у системі органів поліції й інших державних службовців та звичайних працівників, які працюють на умовах трудового договору зумовлюють

необхідність всебічного застосування норм як загального так і спеціального права та законодавства.

Окреслюючи питання єдності підстав звільнення з поліції з іншими державними службовцями зазначимо, що в цілому спільним є те, що звільнення відбувається і за власною згодою, і за ініціативою органу Національної поліції України. Важливим аспектом є й наявність, так званих, «вимушених підстав для звільнення», які є характерними як для працівників поліції, так і для інших державних службовців.

Загалом, досліджуючи питання єдності підстав звільнення з поліції з іншими державними службовцями пропонуємо для більш повного дослідження таких підстав здійснити їх групування на певні види: 1) підстави, пов'язані з припиненням політико-правового зв'язку особи з Україною та громадянством України; 2) підстави, що впливають із трудових та службово-трудових правовідносин. До вказаної групи ми пропонуємо віднести єдність щодо підстав звільнення за невідповідністю посади, виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації; 3) підстави, що пов'язані з об'єктивними причинами: закінчення строку контракту, смерть особи, визнання її безвісно відсутньою чи оголошення померлою, скорочення штатної посади; 4) підстави, що обумовлені вчиненням активних дій суб'єкта трудових та службово-трудових правовідносин: звільнення у зв'язку із вчиненням дисциплінарного проступку, злочину чи інших правопорушень; 5) підстави звільнення, що обумовлені порушенням норм антикорупційного законодавства України: порушення норм Закону України «Про засади запобігання корупції», «Про очищення влади» та нормативно-правових актів, прийнятих на їх виконання. Розглянемо детально кожен із виділених нами груп підстав, які, на нашу думку, характеризують єдність підстав звільнення осіб з поліції та з іншими державними службовцями та їх нормативно-правове закріплення у відповідних Законах та нормативно-правових актах.

Отже, вважаємо, що єдиними підставами для звільнення з органів поліції та з інших державних органів є й підстави щодо втрати права на подальше

проходження служби, що пов'язано із наявністю чи відсутністю правового зв'язку громадянина з державою Україною. Тобто, мова йде про звільнення зі служби у випадку втрати чи припинення правового зв'язку поліцейського чи державного службовця з Україною. Так, Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, а саме пунктом 1 частини 1 статті 84 закріплено, що підставами для припинення державної служби у зв'язку із втратою права на державну службу або його обмеженням є: 1) припинення громадянства України або виїзд на постійне проживання за межі України; 2) встановлення факту наявності у державного службовця громадянства іноземної держави або набуття державним службовцем громадянства іноземної держави під час проходження державної служби [14]. Законом України «Про Національну поліцію» перелік підстав, які ми можемо віднести до вказаної категорії є досить вузьким. Так, пунктом 11, ч. 1 статті 77 до таких підстав віднесено наступні: 1) припинення громадянства України або виїзд на постійне проживання за межі України [1]. Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-XII, а саме пунктом «е» частини 3 статті 26 передбачено, що військовослужбовці, які проходять військову службу за призовом осіб офіцерського складу, звільняються із служби у зв'язку з припиненням громадянства України [68]. Таким чином припинення політико-правового зв'язку між державним службовцем, військовослужбовцями, поліцейськими з державою Україною є однією із перших підстав для припинення службових правовідносин, оскільки громадянство є одним із чинників, який впливає на стан забезпечення національної безпеки України. Крім того, варто погодитися із думкою, який, окреслюючи значення громадянства для забезпечення національної безпеки України робить аргументований висновок про те, що інститут громадянства відіграє надзвичайно важливу роль у розв'язанні проблеми правового зв'язку між особою та державою, що породжує для цих суб'єктів правовідносин взаємні права та обов'язки [69, с. 43]. Ми солідарні із думкою науковця відносно того, що громадянство важливе для забезпечення національної безпеки, а тому як для

державних службовців, які виконують функції держави, так і для поліцейських та інших представників охоронних структур держави, які забезпечують охорону правопорядку у нашій державі, територіальної цілісності та стабільності суспільного та державного ладу. Припинення громадянства для представників силових структур та державних службовців означатиме й припинення їх діяльності щодо виконання функцій держави та її захисту у структурі відповідних органів державної влади.

До наступного блоку єдиних підстав звільнення з поліції та з іншими державними службовцями віднесено підстави, що впливають із трудових та службово-трудова правовідносин. Однією із перших є звільнення за невідповідністю посади. Детально про цю підставу звільнення ми будемо говорити в наступному розділі дисертації, а зараз же назвемо ключові положення щодо звільнення за вказаною підставою у інших законах та нормативно-правових актах. Пунктом 5 ч. 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію» передбачено, що поліцейський звільняється зі служби в поліції, а служба в поліції припиняється через службову невідповідність. Проте вказаним законом не деталізовано в чому саме проявляється така службова невідповідність, а тому це питання в цілому покладається на керівника поліцейського або на інший уповноважений ним орган [1]. Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII. 2016 дещо деталізується вказана підстава звільнення, а саме статтею 87 передбачено випадки припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення у випадку встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування, а також отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності [14]. Пунктом 62 Указу Президента України від 07.11.2001 № 1053/2001 «Про проходження військової служби відповідними категоріями військовослужбовців» передбачено, що контракт припиняється (розривається), а особи офіцерського складу, прапорщики (мічмани), які проходять службу за контрактом, звільняються з військової служби за службовою невідповідністю; у зв'язку із

систематичним невиконанням умов контракту військовослужбовцем; у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту командуванням [70]. Таким чином, звільнення за невідповідністю посади в цілому притаманна для будь-яких державних службовців, що встановлюється за результатами атестування осіб, які проходять службу. Наявність вказаної підстави для поліцейських та інших державних службовців є важливим чинником для формування високопрофесійного корпусу службовців, здатних якісно, професійно, неупереджено виконувати своїх посадові обов'язки. А тому і не дивно, що вказана підстава притаманна майже у всіх нормативно-правових актах, які регулюють питання проходження служби суб'єктами управління державними справами та виконанням функцій держави щодо підтримання законності та правопорядку.

Наступна група підстав - підстави, що пов'язані з об'єктивними причинами: закінчення строку контракту, смерть особи, визнання її безвісно відсутньою чи оголошення померлою, скорочення штатної посади. Статтею 88 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII. передбачено, що підставами для припинення державної служби у зв'язку з обставинами, що склалися незалежно від волі сторін, є набрання законної сили рішенням суду про визнання особи недієздатною або про обмеження дієздатності особи; визнання державного службовця безвісно відсутнім чи оголошення його померлим; смерть державного службовця [14].

Єдиними підставами для звільнення з поліції з іншими державними службовцями є й така підстава як закінчення строку контракту та скорочення штатів. Пунктом 35 Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України від 10 грудня 2008 року N 1153/2008. контракт припиняється (розривається), а військовослужбовець звільняється з військової служби [70]. Важливою групою є й підстави, що обумовлені вчиненням активних дій суб'єкта трудових та службово-трудова правовідносин: вчинення дисциплінарного проступку, злочину чи інших правопорушень. Для реалізації вказаної підстави звільнення на нормативно-

правому рівні закріплено ряд важливих актів. Так, по відношенню до поліцейських діє Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 року № 2337-VIII, який визначає сутність службової дисципліни в Національній поліції України [38]. У відповідності до пункту 6 частини 1 статті 77 Закону № 580-VIII поліцейський звільняється зі служби в поліції, а служба в поліції припиняється у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту. Відповідно до п. 1, 2 ч. 1 ст. 18 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 року № 580-VIII 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 [1].

Погодимося із тим, що дисциплінарна відповідальність пов'язана з невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків, порушенням трудової дисципліни. Як зазначає С.В. Подкопаєв, дисциплінарна відповідальність суддів як вид юридичної відповідальності полягає в покладенні на порушника суддівської дисципліни несприятливих позбавлень морального, матеріального та організаційного характеру і є одним із засобів забезпечення відповідності діяльності й поведінки суддів професійним стандартам [71].

Відповідно до 19 Закону України "Про Національну поліцію" передбачено, що у разі вчинення протиправних діянь поліцейські несуть кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність відповідно до закону. Підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, що затверджується законом. Відповідно до пункту 6 частини першої статті 77 Закону України "Про Національну поліцію" поліцейський

звільняється зі служби в поліції, а служба в поліції припиняється у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України [1].

Підставами для звільнення поліцейських та ряду інших державних службовців є їх притягнення до юридичної відповідальності. Як зазначає з цього приводу П.С. Луцюк, в діючому трудовому законодавстві, а також у трудовому договорі, колективному договорі, в актах роботодавця (правилах внутрішнього розпорядку, інструкціях тощо) містяться норми, якими забороняється певна поведінка суб'єкта трудових правовідносин й передбачається покладання відповідальності на порушника цих норм» [72, с. 42].

Наступна група підстав - підстави звільнення, що обумовлені порушенням норм антикорупційного законодавства України: порушення норм Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [57], «Про очищення влади» від 16.09.2014 № 1682-VII [56] та нормативно-правових актів, прийнятих на їх виконання. Поліцейські, як і державні службовці, судді, прокурори та інші представники влади та правоохоронних органів мають дотримуватися норм антикорупційного законодавства, не порушувати приписи Закону України «Про запобігання корупції». Порушення антикорупційного законодавства як підстави звільнення передбачено пунктами 9-10 ч. 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію», а саме: у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі; у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб; у разі набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення [1]. Про підстави звільнення щодо порушення норм антикорупційного законодавства зазначено й в пункті 8 ч. 1 статті 84 Закону України «Про державну службу», де чітко зазначено, що підставою для припинення

державної служби є застосування заборони, передбаченої Законом України "Про очищення влади" [14]. Крім того, нормами наведеного вище закону також передбачено звільнення у випадку наявності прямого підпорядкування, реального чи потенційного конфлікту інтересів, який не можна врегулювати іншим способом, а також набрання вироку суду у корупційних справах. Статтею 19 Закону України «Про службу безпеки України» від передбачено, що на співробітників Служби безпеки України поширюється дія Закону України "Про запобігання корупції". Закріплено, що працівники Служби безпеки України (крім військовослужбовців), яких притягнуто до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення, звільняються із служби у триденний строк з дня одержання відповідним органом Служби безпеки України копії відповідного судового рішення. Військовослужбовці Служби безпеки України, яких притягнуто до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення, підлягають звільненню із служби. Нормами статті 19² також передбачено норму, відповідно до якої встановлюється обмеження щодо роботи близьких осіб та зазначено, що мають вживатися заходи усунення прямого підпорядкування близьких осіб, переведення в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування., а у випадку неможливості такого переведення звільнення із займаної посади або служби [73]. Вказана норма закріплена й у ч. 10 статті 14 Закону України «Про державну прикордонну службу України» від 03.04.2003 № 661-IV [74], абз. 5 ч. 8 статті 14 Закону України «Про Державну кримінальну виконавчу службу України» [75], ч. 3 статті 20 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 року № 2493-III [76]. Законом України «Про прокуратуру», а саме пунктами 3 та 4 передбачено звільнення прокурора з посади у випадку набрання законної сили судовим рішенням про притягнення прокурора до адміністративної відповідальності за

правопорушення, пов'язане з корупцією; неможливості переведення на іншу посаду у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі [12].

Отже, для звільнення з поліції та інших державних службовців, в цілому є єдині підстави звільнення при порушенні норм антикорупційного законодавства. Але варто окремо наголосити на думці, що розглядаючи питання звільнення осіб, що вчинили корупційне правопорушення, необхідно не забувати, що окрім процедури звільнення, що передбачена спеціальним законодавством, є загальна процедура звільнення працівників, передбачена Кодексом законів про працю України, про яку ні в якому разі не можна забувати і якій повинен відповідати порядок звільнення, встановлений спеціальним законом.

Окреслюючи питання єдиних підстав звільнення з поліції з іншими державними службовцями, варто наголосити на тому, що вказані підстави передбачені спеціальними нормативно-правовими актами, проте останні побудовані саме на основі загальних норм, не можуть їм суперечити, а тому й застосовуються до широкого кола осіб. Проте, ми не можемо не зазначити про окремий правовий режим в питанні звільнення окремих категорій осіб, які мають певні особливості, які обумовлені виконанням покладених на них завдань та функцій. Для таких категорій осіб можуть встановлюватися додаткові підстави для звільнення, а тому саме в цьому виражається й диференціація підстав звільнення. В той же час, встановлення додаткових підстав для звільнення не має бути здійснено в порушення норм національного трудового та спеціального законодавства, а тому слід погодитися із думкою М.І. Іншина, який зазначає, що слід законодавчо передбачити мінімальні вимоги до таких додаткових підстав, як обґрунтованість, відповідність міжнародним стандартам у сфері праці, а також обов'язково має бути законодавчо встановлений перелік тих категорій працівників, стосовно яких можуть встановлюватися додаткові підстави припинення трудових відносин. Науковець пропонує передбачити у проекті ТК України наступне правило: «Законами можуть бути передбачені додаткові обґрунтовані підстави для

припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця, які мають відповідати міжнародним стандартам у сфері праці, з окремими, визначеними в законодавчому порядку, категоріями працівників або за певних умов» [77, с. 68]. Загалом вказана думка є досить актуальною та потребує реалізації, оскільки це реальна можливість забезпечити належний рівень соціального захисту осіб при звільненні з роботи за тими підставами, які не є загальними та встановлюються спеціальними законами щодо певних категорій осіб.

Поступовий розвиток суспільних відносин у тій чи іншій сфері обумовив перехід від єдиного нормативно-правового регулювання одних правовідносин, але з різними суб'єктами, об'єктами, змістом правовідносин до спеціального нормативно-правового регулювання, встановлення спеціального правового статусу щодо окремих категорій осіб, в чому й виражається диференціація такого правового регулювання. Погодимося із думкою С.С. Алексеева, який окреслював таку закономірність: правові норми починають поступово втрачати властивість «рівних заходів», безумовно, однаково застосовуваних до різних осіб. Виявленням цього процесу є диференціація змісту ряду галузей права (цивільного права, трудового права). Виділення в складі зазначених галузей особливих підрозділів, врахування при правовому регулюванні особливостей становища окремих суб'єктів, а також специфічних умов здійснення тих чи інших відносин – усе це відбивається на внутрішній системі відповідних галузей права. Тобто, диференціація правового регулювання в суспільстві стосується не складу галузей права, а їхнього змісту, їхньої внутрішньої системи [78, с.179]. Дійсно, специфіка правового регулювання правовідносин спрямована на їхній зміст, а не на саму галузь права, яка в цілому не відіграє значної ролі при визначенні специфіки правовідносин, які в ній складаються. Не виключенням у вказаному процесі стали й правовідносини щодо звільнення працівників поліції зі служби в поліції. Якщо порівнювати безпосередній процес звільнення з органів поліції, процедуру звільнення, підстави звільнення, то можна знайти досить багато спільних рис із процедурою звільнення державних службовців, військовослужбовців, працівників суду та інших

правоохоронних органів. Проте, в той же час, у досліджуваному нами процесі виражається й певні особливості окремих сторін правовідносин щодо звільнення з органів поліції, що диференціює такі підстави із іншими суб'єктами.

Таким чином, диференціація підстав звільнення забезпечується шляхом прийняття відповідних спеціальних нормативно-правових актів, що поширюється на певні категорії осіб, наявністю окремих причин здійснення диференціації як об'єктивного як і суб'єктивного характеру. Диференціація підстав звільнення, безумовно, враховує особливості умов праці, складність роботи, умови роботи, інтенсивність роботи, необхідність належної фізичної підготовки, моральної витривалості тощо. Проте, важливим правилом є те, що диференціація підстав звільнення не повинна переходити у розряд дискримінації за певними ознаками. Диференціація підстав звільнення зі служби в поліції забезпечується наступними чинниками: 1) встановленням додаткових підстав для звільнення зі служби; 2) деталізацією обсягу прав та обов'язків і відповідальність за їх порушення, в тому числі й щодо звільнення особи; 3) конкретизацією загальних підстав звільнення осіб; 4) диференціація щодо віку залишення на роботі тощо.

В цілому окреслюючи питання диференціації, варто наголосити на тому, що диференціація забезпечується існуванням певних норм. І.М. Іншин при окресленні диференціації правового регулювання трудових відносин сторін трудового договору (контракту) виділяє наступні норми: норм-доповнення, які діють поряд з загальними нормами. Якщо ж регламентація відбувається за допомогою норм-винятків, то це означає, що положення загальних норм трудового законодавства не діють. Тут спрацьовує правило; спеціальна норма виключає дію загальної правової норми. У випадку; коли вживається словосполучення "норма-пристосування", то, на думку науковця, останнє немовби приспускає певну трансформацію, пристосування загальної норми до тих чи інших конкретних обставин. За допомогою норми-пристосування забезпечується, зберігається співвідношення загальної і спеціальної норми,

будь-то норма-доповнення чи норма-виняток [79, с. 138]. Досліджуючи підстави звільнення різноманітних категорій осіб, варто окремо наголосити на тому, що найбільша кількість підстав щодо припинення роботи у тому чи іншому органі, є підстави, які передбачені для державних службовців. Цьому питанню приділено цілий розділ спеціального закону України «Про державну службу», що свідчить про важливість детальної регламентації вказаного питання та їх детальну конкретизацію. Це є необхідним для зменшення кількості звільнень, які не мають достатньої підстави, зменшення кількості судових рішень щодо поновлення на посадах в державних органах тощо.

Окреслюючи диференціацію підстав для звільнення працівника Національної поліції та інших державних службовців вважаємо за необхідне окремо виділити таку підставу як звільнення за власним бажанням. Такий вид звільнення з органів поліції дещо відрізняється від тих, які, наприклад, застосовуються по відношенню до державних службовців. Суть вказаної процедури полягає в тому, що особа передає на розгляд керівнику органу, підрозділу, закладу чи установи поліції, якому дозволено видавати накази по особовому складу власноручно написаний рапорт на звільнення. Але, проблемою є те, що ні Законом України «Про Національну поліцію», ні іншими нормативно-правовими актами з питань проходження служби не має чіткого окреслення строків подачі рапортів поліцейських про звільнення зі служби в поліції за власним бажанням. Нормативно-правовими актами не визначено також і строки, які встановлюються для розгляду такого рапорту уповноваженими особами, що, безумовно, створює незручності як для осіб, які звільняються, а для осіб, які уповноважені на звільнення –це створює додаткові підстави для зловживання своїми правами як роботодавця.

Відмінним є й порядок проведення самого звільнення за власним бажанням. Так, Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ», затверджене постановою Кабінету Міністрів України 29.07.1991 № 114 , а саме пунктом 68 закріплено норму, відповідно до якої особи рядового і начальницького складу, які виявили

бажання звільнитися зі служби за особистим проханням, попереджають прямого начальника органу внутрішніх справ про прийняте ними рішення не пізніше як за три місяці до дня звільнення, про що подають рапорт за командою [43]. Нормами Кодексу законів про працю України, Закону України «Про державну службу» передбачено, що працівник зобов'язаний попередити про своє звільнення власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні [26;14]. Отже, має місце відмінність у строках звільнення з роботи за загальним правилом: для звичайних громадян та державних службовців строк відпрацювання після написання заяви становить два тижні, а для поліцейських – три місяці. Варто погодитися із думкою І.В. Огієнко, яка встановлення строку для відпрацювання для поліцейських при звільненні пов'язує із особливим правовим статусом поліцейського. Науковець говорить про те, що з урахуванням всіх гарантій трудового законодавства, ніхто не може примусити працівника працювати у державному органі. Хоча на практиці є непоодинокі випадки, коли керівники не підписують рапортів на звільнення, перешкоджаючи реалізації працівником свого права на звільнення за власним бажанням. Іншою обставиною є наполягання працівника на двохтижневому терміні на звільнення. Таким чином, керівник не може заборонити працівникові звільнитися, але працівник повинен дотриматись особливого порядку звільнення, встановленого Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [80, с. 378]. В цілому ми погоджуємося із тим, що строк при звільненні для окремих категорій службовців може бути встановлений більшим, аніж це передбачено загальним законодавством (Кодексом законів про праці), що, впливає із спеціального правового статусу особи, особливостями виконання покладених на особу завдань. Вважаємо, що органи поліції, які виконують завдання щодо захисту мають забезпечувати реалізацію покладених на них завдань безперервно, а добір кадрів для служби поліції має здійснюватися досить ретельно та у відповідності до чітко визначеної процедури, яка в цілому є досить тривалим процесом. Тому, такі органи не мають бути неуккомплектовані, не повинні

відчувати кадрового голоду, а особи, які претендують на зайняття вакантних посад мають пройти досить ретельний підбір, а тому для повної комплектації органу поліції, на нашу думку, й встановлюються такі вимоги щодо саме таких строків подання рапорту на звільнення. Проте, наголосимо на тому, що вказаний строк для звільнення з поліції може бути суттєво зменшений, про що ми будемо говорити у наступних підрозділах дисертації.

Наступною відмінністю щодо підстав звільнення зі служби в поліції та підстав звільнення державних службовців є звільнення за віком. Тобто, фактично вказана підстава для звільнення з служби в органах поліції існує, проте різниться граничний вік перебування на службі. Так, Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII передбачено граничний вік перебування на посадах державної служби – 65 років, якщо інше не передбачено законом [14]. На вказану підставу, які підставу для диференціації звільнення поліцейського з іншими державними службовцями вказує М.В. Путій, який наголошує на тому, що для служби у поліції передбачено граничний вік перебування на службі. Поліцейські, які мають спеціальні звання молодшого складу поліції, перебувають на службі до досягнення ними 55-річного віку. Особи, які мають спеціальні звання середнього і вищого складу поліції, залежно від присвоєних їм спеціальних звань перебувають на службі до досягнення ними такого віку: 1) до підполковників поліції включно - 55 років; 2) полковники, генерали поліції - 60 років (ст. 76, 77 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII).[67, с. 66].

Диференційованими є й підстави для звільнення з органів поліції за станом здоров'я. Відповідно до пункту 7 ч. 2 статті 61 Закону України «Про Національну поліцію» до обмежень, які пов'язані з проходженням служби є саме проблеми зі здоров'ям, а саме наявність захворювань, що перешкоджають проходженню служби в поліції [1]. Перелік захворювань, що перешкоджають проходженню служби в поліції, затверджується Міністерством внутрішніх справ України спільно з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я. Перелік

визначений Положенням про діяльність медично служби (військово-лікарської) комісії Міністерства внутрішніх справ України, затвердженим наказом Міністерств внутрішніх справ України від 03 квітня 2017 року № 285 [81]. У додатку № 2 до Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС детально надано пояснення щодо застосування статей переліку захворювань та вад, що перешкоджають проходженню служби в поліції. На підставі аналізу вказаного додатку зазначимо, що таких захворювань є досить багато, вони різноманітні та можуть з'являтися на будь-якому етапі життя людини. Це означає, що у випадку захворювання на одне із вказаних у переліку хвороб, особа звільняється з поліції за станом здоров'я. Саме наявність цілого переліку захворювань, які є підставою для визнання особи такою, що має проблеми із здоров'ям та, які можуть безпосередньо чи опосередковано впливати на подальше виконання особою своїх професійних обов'язків відрізняє припинення служби в органах поліції із припиненням трудових правовідносин з іншими державними службовцями. Тобто, в даному випадку ми наголошуємо на широкому переліку захворювань, які перешкоджають проходженню служби в поліції, а у випадку виявлення таких осіб – їх звільненню.

Якщо здійснювати порівняння підстав звільнення з поліції та з державного органу, варто окремо наголосити на тому, що рішення про звільнення з поліції приймається на підставі Свідоцтва про хворобу, яке складається у випадках визнання поліцейських непридатними до служби. В усіх інших випадках постанова ВЛК оформляється довідкою або постановою. Що стосується державних службовців, то питання про непридатність їх до роботи за станом здоров'я вирішується закладами охорони здоров'я на підставі медичного огляду, про що надається відповідний медичний висновок про неможливість виконання державним службовцем службових обов'язків за станом здоров'я. Питання пов'язані з наданням такого висновку передбачені Порядком надання медичного висновку у зв'язку з неможливістю виконання державним службовцем службових обов'язків за станом здоров'я.

затвердженого спільним наказом Національного агентства з питань державної служби та Міністерства охорони здоров'я від 13.04.2016 року № 80/352 [82]. Звільнення прокурора відбувається на основі наявності медичного висновку, наданого медичною комісією, утвореною центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я, про неможливість виконання прокурором своїх повноважень за станом здоров'я або судового рішення, яке набрало законної сили, про визнання прокурора недієздатним чи обмежено дієздатним, у 3-денний строк з дати отримання таких документів надсилає до Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів відповідну інформацію для внесення подання про звільнення прокурора з посади. Сам же порядок звільнення регламентовано Положенням про організацію кадрової роботи в органах прокуратури, затвердженого наказом Генеральної прокуратури України від 18.12.2017 № 351 [83], але останній не містить чіткого переліку захворювань, які перешкоджають подальшому виконанню прокурором своїх посадових обов'язків.

Таким чином, окреслюючи таку підставу як звільнення за станом здоров'я варто наголосити на тому, що для звільнення з поліції існує досить широкий перелік захворювань, які перешкоджають подальшому проходженню служби в поліції. Перелік захворювань, які перешкоджають проходженню служби іншими державними службовцями є значно меншим, а процедура отримання висновку – більш проста та швидша.

Вище ми зазначали, що звільнення з поліції можливе за вчинення дисциплінарного проступку. Дещо відмінним є формулювання підстави звільнення за вчинення дисциплінарного проступку міститься формулювання щодо звільнення суддів. Так частиною 1 статті 115 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII передбачено, що відповідно до пункту 3 частини шостої статті 126 Конституції України вчинення істотного дисциплінарного проступку, грубе чи систематичне нехтування обов'язками, що є несумісним зі статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді, є підставою для звільнення судді з посади [50].

Тобто, відмінністю є те, що закон містить вимогу щодо вчинення істотного дисциплінарного проступку, а також грубого та систематичного нехтування своїми обов'язками, а в той час, як для звільнення з поліції не визначено яким має бути вказаний проступок, а є виключно відсилання на те, що за вказаний проступок накладається дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення з посади.

Наступною відмінною підставою для звільнення зі служби в поліції з іншими державними службовцями є порушення норм етичної поведінки. Вказана підстава для звільнення прямо не передбачена профільною статтею 77 Закону України «Про Національну поліцію», проте на підставі аналізу змісту норм наведеного вище закону та нормативно-правових актів, які регулюють вказані правовідносини можна говорити про те, що звільнення з поліції може відбутися й на цій підставі. Аналізуючи норми Закону України «Про Національну поліцію», а зазначимо, що законодавець не виділяє її як окрему підставу звільнення з органів поліції та не зазначає її у статті 77 профільного закону [1].

Важливою підставою, яка хоча прямо й не передбачена нормами законодавства є звільнення працівників за вчинення аморального проступку. Представники Національної поліції, державні службовці та інші особи, які обіймають державні посади мають бути втіленням правопорядку, законності, чесності та справедливості. У своїй роботі та поза виконання ними службових обов'язків вони не повинні допускати дій, які порочать честь поліцейського, дискримінують органи Національної поліції України.

Диференціація правового регулювання виражається й у заключенні між поліцейським та органом поліції особливої форми організації процесу праці та звільнення – контрактної форми. Як зазначає з цього приводу Б. Л. Корольчук контракт про проходження служби в поліції має відображати диференційований підхід до умов праці поліцейського, що закріплюються у контракті як угоді про працю. Тому, особливості правового регулювання службово-трудових відносин між органом Національної поліції та

поліцейським як явище, що має трудовправову та соціальну природу, мають визначально впливати закріплені контракти права та обов'язки його сторін [84, с. 31].

У законодавстві, що регулює питання звільнення з органів поліції не має такої підстави як висловлення недовіри працівнику поліції, проте така підстава для звільнення притаманна для суддів. Так, ч. 3 ст. 155 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII (далі – Закон № 1402-VIII) передбачено, що збори суддів можуть висловити недовіру керівнику апарату суду, що має наслідком звільнення його з посади [50]. Тобто ця підстава звільнення є додатковою умовою припинення державної служби, що не охоплюється нормами законодавства про державну службу та, з огляду на приписи ч. 4 ст. 5 Закону № 889-VIII, є цілком дозволеною законодавцем для її реалізації на практиці.

Статтею 77 закону України не закріплено й ряду інших підстав звільнення, які, наприклад, містяться у інших профільних законах України, які регулюють питання звільнення державних службовців, прокурорів, суддів тощо, а саме:

1) систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

2) законом України «Про прокуратуру», а саме пунктом 3 ч. 1 статті 41, передбачено таку підставу звільнення як наявність заборгованості із сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за дванадцять місяців з дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання [12].

3) неналежне виконання прокурором, який обіймає адміністративну посаду, посадових обов'язків, установлених для відповідної адміністративної посади (п. 3 ч. 1 статті 41 Закону України Про прокуратуру»).

4) порушення вимог щодо несумісності посад. Статтею 114 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» передбачено, що суддя звільняється з

посади у разі порушення ним вимог щодо несумісності за рішенням, ухваленим Вищою радою правосуддя [50].

5) звільнення у зв'язку з неможливістю особою підтвердити законність джерела свого майна. Статтею 118 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» передбачено, що відповідно до пункту 6 частини шостої статті 126 Конституції України порушення суддею обов'язку підтвердити законність джерела походження майна є підставою для звільнення судді з посади [50].

Як висновок можемо зазначити, що питання єдності та диференціації підстав звільнення з поліції та інших державних службовців на сьогодні є досить мало дослідженим. Аналізуючи ряд нормативно-правових актів щодо звільнення працівників поліції та інших державних службовців можемо констатувати факт наявності значної кількості спільних підстав щодо обставин та причин звільнення з роботи. Проте, враховуючи специфіку виконання покладених на правоохоронців повноважень, завдань щодо здійснення захисту прав, свобод людини і громадянина, забезпечення законності та правопорядку у суспільстві до таких осіб висуваються додаткові вимоги щодо їх поведінки у суспільстві, стану здоров'я, віку, наявності певних моральних принципів та вимог до їх соціалізації, що, в свою чергу, й обумовлює диференціацію правових підстав при їх звільненні з правоохоронних органів по відношенню до інших державних службовців.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗІ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ

2.1 Права та обов'язки поліцейського під час звільнення зі служби в поліції

Спеціальний правовий статус поліцейського впливає не тільки на питання, які стосуються призначення його на посади, проходження служби, а й на питання його звільнення з органів Національної поліції. Для реалізації особою права на припинення трудових правовідносин із поліцією передбачено ряд спеціальних підстав звільнення з органів поліції, що є важливим чинником захисту їх прав та законних інтересів. Вказані підстави мають відповідати нормам законодавства, загальним актам у сфері трудового права та не суперечити їм. Перелік підстав для розірвання трудових правовідносин та звільнення з органів Національної поліції передбачено нормами статті 77 Закону України «Про Національну поліцію», що, фактично означає про їх вичерпність при звільненні особи та неможливості розширеного тлумачення вказаної статті.

Проте, поряд із чіткими підставами щодо припинення трудових правовідносин із органами поліції, нормами чинного законодавства визначено й ряд важливих прав, якими наділені поліцейські при припиненні ними трудових правовідносин із органом поліції. Зокрема, такі права передбачені для захисту поліцейського від незаконного звільнення, права, спрямовані на попередження випадків зловживання з боку роботодавця, забезпечення поліцейським можливості отримати певні блага як у процесі, так і після звільнення з органів поліції тощо. Враховуючи значну кількість порушень у процедурі звільнення поліцейських, варто більш детально охарактеризувати права, якими користуються поліцейські у таких правовідносинах. Актуальність обумовлена тим, що нормами законодавства у правовідносинах щодо звільнення

поліцейських з поліції не має єдиного та чіткого нормативно-правового закріплення прав, якими користуються поліцейській при звільненні. Вказані права містяться як у загальних, так і спеціальних законах та нормативно-правових актах, тобто розміщуються у актах різної юридичної сили, що значно ускладнює їх пошук та розуміння. Крім того, на сьогодні спостерігається тенденція низького рівня інформованості поліцейських про свої права саме у процесі звільнення з органів поліції. А тому в контексті виділення та дослідження таких прав та обов'язків поліцейського під час звільнення, варто досить детально аналізувати підзаконні нормативно-правові акти, які стосуються питання проходження служби в органах поліції та які містять норми щодо захисту прав поліцейського при звільненні, а також встановлюють певні обов'язки для поліцейського, які останній має дотримуватися у процесі припинення трудових правовідносин з органом поліції. Це є певною проблемою, оскільки невизначеність як прав так і обов'язків трудових правовідносин із органом поліції створює додаткові підстави для зловживання своїми права як з боку поліцейського так і з боку уповноважених органів поліції, які реалізують кадрову політику в поліції.

Взагалі, якщо ж говорити про співвідношення прав працівника та прав роботодавця, то можна зробити аргументований висновок про те, що права працівника є дещо ширшими за права роботодавця, що, на нашу думку, обумовлено правовим статусом самого ж працівника, особливостями захисту його трудових прав та законних інтересів. З цього приводу, доцільною є думка О.Г. Середи відносно того, що обмеження роботодавця на припинення трудового правовідношення з працівником обумовлено: по-перше, інтересами працівника, як економічно слабшої сторони трудового правовідношення, а також цілями запобігання соціальним конфліктам. У цьому випадку, на думку науковця, обмеження прав роботодавця – це спосіб досягнення балансу у взаєминах сторін трудового договору; по-друге, цілями сприятливого розвитку суспільства, забезпечення захисту від такої серйозної проблеми, як масове безробіття. Ця обставина визначає обмеження права роботодавця на

припинення трудового правовідношення як спосіб забезпечення зайнятості; по-третє, цілим комплексом інтересів, як сторін трудового правовідношення, так і всього суспільства, який виражається у визнанні загального принципу соціальної відповідальності роботодавця за використану робочу силу [85, с. 142]. В цілому ми погоджуємося із твердженням науковця відносно того, що права працівників мають бути більш захищені, аніж права роботодавців. Проте, якщо розглядати правовідносини із органом поліції, то в таких правовідносинах має місце особливий характер праці, особливі завдання, які стоять перед вказаним органом, а отже – й особливе відношення до поліцейських. Зокрема, до них може бути висунуто більше, в порівнянні з іншими працівниками обов'язків, вимог, які застосовуються до них при припинення трудових правовідносин, а тому дослідження їх прав у процесі звільнення є досить актуальним.

Загалом, права та обов'язки поліцейського під час звільнення з посади є загальними як для всіх працівників, проте окремими нормами передбачено й ряд спеціальних прав та обов'язків для вказаної категорії осіб. Особливості прав та обов'язків поліцейського впливають із його правового статусу, займаної ним посади, характером виконуваних ним функцій. Досліджуючи права особи при звільненні Ю.С. Тихонович робить висновок, що суб'єктивне право працівника на звільнення складається з таких юридичних можливостей: а) можливості певної дії (поведінки) працівника як уповноваженої особи, тобто права на власні дії; б) можливості вимагати вчинення певних дій від зобов'язаної особи, тобто права на чужі дії (право – вимога), що забезпечує працівникові реальність здійснення наданого йому суб'єктивного права; в) використання можливості звернення працівником до компетентного органу за захистом або за примусовим здійсненням порушеного права у випадках, якщо працівник із не залежних від нього причин не може скористатися своїми правами, оскільки роботодавець перешкоджає цьому або не виконує свої обов'язки [24, с. 412]. В цілому, така думка є актуальною та, в принципі, в повному обсязі описує загальні права працівника при звільненні. Поліцейські

користуються всіма правами та гарантіями, які передбачені та закріплені в Конституції та законах України з урахуванням особливостей, встановлених цими та іншими законами. Але як ми вже неодноразово наголошували на тому, що служба в поліції має певну специфіку та особливий характер проходження служби, а тому права поліцейського при звільненні мають бути більш детально конкретизовані, а такі правовідносини взагалі вимагають окремого нормативно-правового регулювання та закріплення.

Загалом права поліцейського під час звільнення з поліції варто розглядати як закріплену нормами права можливість поліцейського вільно вчиняти дії, обирати напрямок власної поведінки у питаннях звільнення з поліції, вимагати від уповноважених органів поліції належної поведінки у процесі звільнення, а також реалізовувати своє право на захист у встановленому законом порядку у разі порушення своїх прав та законних інтересів у процесі звільнення.

Окреслюючи права та обов'язки поліцейського під час звільнення варто їх диференціювати в залежності від різноманітних підстав та обставин: 1) в залежності від того, яким чином припиняються правовідносини: за наявністю передбачених у Законі України «Про Національну поліцію» підстав чи за закінченням строку контракту; 2) за суб'єктивним ставленням особи до звільнення: а) звільнення за власним бажанням; б) звільнення за ініціативою роботодавця; в) звільнення за згодою сторін; 3) залежно від нормативно-правового закріплення: 1) ті, що закріплюються в Конституції України (загальні права); 2) ті, що закріплені в Кодексі Законів про працю України; 3) ті, що закріплюються в Законі України «Про Національну поліцію» (спеціальні права), 3) ті, що закріплюються в підзаконних нормативно-правових актах, які регулюють питання звільнення поліцейського зі служби тощо.

Пропонуємо розглянути права поліцейського під час звільнення з посади за наступними блоками: 1) загальні права, тобто ті права, які передбачені для всіх працівників, які виявили намір припинити трудові правовідносини з органом державної влади, підприємством, установою чи організацією; 2) спеціальні права – це ті права, які впливають із особливостей трудових

правовідносин суб'єктів, які наділені спеціальним правовим статусом та виконують спеціальні завдання держави [86, с. 2]. До таких суб'єктів, як ми вже визначили й віднесено поліцейських, а тому останні поряд із загальними, наділені й спеціальними правами. В той же час, спеціальні права, якими наділено поліцейських при звільненні варто також класифікувати на наступні види: 1) права, які передують процесу звільнення; 2) права, які виникають у процес безпосереднього звільнення особи з посад; 3) права, пов'язані із отриманням поліцейським документів про звільненні; 4) права, якими наділений поліцейський у випадку порушення встановленої процедури звільнення особи з органів поліції.

Переходячи до розгляду та аналізу загальних прав, які притаманні поліцейському при припинення трудових правовідносин пропонуємо розглядати їх в контексті поділу на наступні групи: 1) соціальні; 2) матеріальні. Як вважає П.М. Рабінович, соціальні права – це можливості людини реалізовувати свої здібності, здобувати засоби для існування, беручи участь у виробництві матеріальних благ та відносить до них права власності на засоби виробництва, здобуття професії, вибір та здійснення трудової або іншої діяльності; сприятливі умови та справедливу оплату праці, відпочинок і дозволя [87, с. 58]. Соціальні права гарантуються Конституцією України та поширюються на кожного громадянина України та застосовуються незалежно від того органу, де працює людина. Вони є непорушними та невіддільними від людини, а їх дотримання та реалізація досить часто залежить від напрямків роботи державних органів у сфері захисту прав людини. До основних соціальних прав при звільненні з органів поліції ми пропонуємо віднести наступні:

1) право на працю. Вказане право варто не тільки розглядати з точки зору того, що особа має право на працю, тобто не тільки як можливість вільно обирати собі професію та заробляти собі на гідне життя працею, на яку особа вільно погоджується та яку вільно обирає, а й на безперешкодну можливість звільнення з однієї роботи та перехід на іншу роботу у відповідності до своїх

уподобань та бажань. Погодимось із думкою А.М. Єльніковою, яка зазначає, що найповніше право на працю характеризує поєднання 3-х елементів: а) право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя своєю працею; б) право кожного на вільний і рівноправний вибір різних видів і форм праці; в) право на збереження отриманої роботи й на захист від свавільних і необґрунтованих звільнень [88, с. 6]. Ми в цілому погоджуємось із думкою авторки, оскільки право на працю є загальним правом людини та як вважає Ю. С. Тихонович є юридичною гарантією свободи праці, яка відображає, що лише самій особі як суб'єкту права належить виняткова можливість розпоряджатися своїми здібностями до праці (робочою силою). На думку науковця, вказаний принцип свободи праці, добровільності та заборони примусової праці є специфічною ознакою звільнення з ініціативи працівника [24, с. 409]. А тому вказане право на працю є особливо актуальним у правовідносинах звільнення поліцейського з поліції, оскільки гарантує поліцейському право безперешкодного звільнення з роботи та працевлаштування на іншу роботу у відповідності до своїх вмінь та інтересів.

2) право на повагу до своєї честі та гідності незалежно від підстав звільнення з посади. Статтею 3 Конституції України проголошено, що людина, її честь та гідність, недоторканість та свобода визнаються в Україні найбільшою соціальною цінністю [29]. Це особисте немайнове право, сутність якого полягає в тому, що при припиненні трудових правовідносин забороняється у будь-який спосіб принижувати особу, негативно та нецензурно висловлюватися по відношенню до неї, ображати її, здійснювати фізичний, психологічний чи будь-який інший тиск та таку особу. Стаття 297 Цивільного кодексу України також визначає, що кожен має право на повагу до його гідності та честі. Гідність і честь фізичної особи є недоторканими. Кожна фізична особа має право звернутися до суду з позовом про захист її гідності та честі [89]. Погодимось із думкою С.С. Яценка, відповідно до якої право на людську гідність має дві функції. З одного боку воно підкреслює, що існує абсолютна межа, яку не може перетинати ні держава, ні примусова сила іншої

людини, що це є підставою автономії, яка надає індивідуальне самовизначення позбавленого диспозиції будь-якого іншого. На підставі цього зв'язку із класичною дефініцією людина, на думку науковця, залишається суб'єктом і не перетворюється в засіб або об'єкт. Це також підкреслюється і Конституційним судом, відповідно з яким право на людську гідність є «материнським» правом та джерелом нових свобод, з яким ми забезпечуємо галузь самовизначення відносно державного регулювання. Інша функція права на гідність є забезпечення рівноправності. Історичне досягнення «однакової гідності всіх людей» означає однакову правову спроможність [90], а отже формально однакові шанси на реалізацію свого права на звільнення з органів поліції незалежно від причин та обставин. Дотримання вказаного права є особливо актуальним при звільненні поліцейського з, так званих, негативних підстав звільнення, а особливо при накладенні на нього дисциплінарного стягнення та подальшого звільнення за дисциплінарне стягнення, яке накладено відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України.

3) право на захист від незаконного звільнення, сутність якого полягає у неможливості поліцейського бути звільненим з підстав, які не передбачені нормами чинного законодавства, а у випадку порушення цього права можливість обирати законні засоби та форми захисту свого порушеного трудового права. Незаконне звільнення працівника з роботи О.О. Дудоров та М.І. Хавронюк тлумачать як розірвання трудового договору з працівником на порушення встановленої процедури або без законних підстав (звільнення здійснюється за скороченням штатів, проте фактично скорочення не відбувається; мало місце звільнення за прогул за умови, що причини відсутності на роботі працівника були поважними; звільнення було здійснено за систематичне невиконання трудових обов'язків за умови фактичної відсутності системи порушень; звільнення було здійснено з порушенням строків притягнення до дисциплінарної відповідальності; за вчинення аморального проступку було звільнено працівника, який не виконував виховних функцій, тощо) [91, с. 508-510]. Про ці та інші проблеми які виникають при звільненні

поліцейського з посади ми детально будемо говорити в одному з наступних підрозділів дисертації. Зараз лише наголосимо на тому, що захист від незаконного звільнення гарантується статтею 55 Конституції України, у якій зазначено, що права й свободи людини та громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Звільнення особи може бути здійснено виключно за наявності для цього підстав, які передбачені загальними та спеціальними актами законодавства, а не на підставі суб'єктивного ставлення роботодавця до особи, прихильності до нього чи навпаки. Е.В. Бабенко робить аргументований висновок про те, що роботодавець, порушуючи встановлені у законодавстві України про працю правила щодо припинення трудових правовідносин й інші законодавчі стандарти взаємовідносин з працівниками, порушує також: 1) встановлений та охоронюваний в державі правопорядок в цілому, ставлячи під сумнів необхідність дотримання законів як таких; 2) конституційний принцип гуманізму, ставлячи людяність, орієнтованість на людину як на найвищу соціальну цінність нижче власних інтересів [92, с. 313]. Отже, незаконне звільнення поліцейського з посади може негативно позначитися на всій системі Національної поліції, похитнути повагу до вказаного органу та спричинити ряд інших суттєвих проблем.

4) право на вільне вираження своїх прав щодо процесу звільнення. В контексті вказаного дослідження важливе місце займає волевиявлення особи при припиненні трудових правовідносин за власною згодою чи за згодою сторін. Припинення трудового договору за угодою сторін застосовується у випадку взаємної згоди сторін трудового договору, але пропозиція (ініціатива) про припинення трудового договору за вказаною підставою може бути ініційовано як працівником, так і власником або уповноваженим ним органом. Ніхто не може бути примушений до написання рапорту на звільнення без згоди самого поліцейського, а таке примушування є прямим порушенням норм Конституції України, Кодексу законів про працю України, спеціальних законів

та нормативно-правових актів у сфері праці. В контексті дослідження вказаного права варто згадати приписи пункту 12 Постанови Пленуму Верховного суду України від 06.11.92 р. N 9 "Про практику розгляду судами трудових спорів" у справах щодо звільнення за ст. 38 КЗпП. Передбачено, що суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого ст. 38 КЗпП строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення [52].

5) право на не дискримінацію за віком при звільненні особи. Вказане право є досить важливим у сучасних суспільних відносинах, оскільки відповідно до ст. 2-1 Кодексу законів про працю України, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків. Також не може бути підставою для звільнення особи й такі факти як місце проживання, членство у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією порушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [57]. З цього приводу погодимось із думкою В.І Кривого щодо того, що забезпечення

рівності та недопущення дискримінації за ознакою віку в трудових правовідносинах впливає із загального принципу рівності та недискримінації, що знайшли відображення в міжнародних актах та національному законодавстві, зокрема, в нормах Загальної декларації прав людини, Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року, Декларації МОП основоположних принципів та прав у сфері праці 1998 року, Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р., Конституції України (ст. 24), Кодексу законів про працю України (ст. 2-1) тощо. Аналізуючи вказані правові акти, науковець наголошує на тому, що необхідно відзначити, що більшість з них не визначають вік як окрему ознаку, дискримінація за якою забороняється [93, с. 154-155]. Що стосується поліцейських, то нормами законодавства встановлено обмеження щодо граничного віку перебування на службі в поліції, але це ніяким чином не може впливати на вирішення питання щодо дострокового звільнення поліцейського з роботи за таким критерієм як вік поліцейського. Тобто, це право означає, що до 55 років поліцейський не може бути достроково звільнений зі служби за віком, якщо не має інших підстав для його звільнення, які не пов'язані з віковими особливостями поліцейського.

Наступною групою виділених нами загальних прав поліцейських при звільненні є так звані матеріальні права, тобто права, якими користується особа для отримання нею передбачених нормативно-правовими актами соціальних та інших видів виплат у грошовій формі. Тобто це ті права, які спрямовані на отримання поліцейськими певних гарантованих матеріальних благ при їх звільненні з посади. Основними матеріальними правами, якими користуються поліцейські при звільненні варто назвати наступні:

1) право на повний розрахунок при звільненні. Відповідно до ч. 1 ст. 116 КЗпП України, при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим

працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму [26]. Більш детально про розрахунок з поліцейським при його звільненні з роботи ми будемо розглядати у наступному підрозділі дисертації.

2) право на одноразову грошову допомогу при звільненні особи (вихідну допомогу). В.І. Кривий під вихідною допомогою розуміє одноразову безоплатну грошову виплату, яка призначається для надання матеріальної допомоги працівнику, при звільненні за підставами, передбаченими в законодавстві чи в локальних нормативних актах [94, с. 46–52]. Порядок призначення та виплати одноразової грошової допомоги при звільненні поліцейським визначено постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 1992 року № 393 "Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейським, співробітникам Служби судової охорони та членам їхніх сімей [95]. Про цей вид допомоги ми будемо більш детально говорити при окресленні гарантій при звільненні поліцейського. Зараз же наголосимо на тому, що на практиці вказане право досить часто органами Національної поліції співвідноситься із правом особи на отримання пенсії. Мається на увазі те, що саме з настанням права на пенсію, яке передбачено у відповідності до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 09.04.1992 № 2262-XII [96] й виникає право на отримання після звільнення зі служби грошового

забезпечення та відповідної одноразової грошової допомоги при звільненні. Але це не правильна думка та позиція. Відсутність права на отримання пенсії поліцейським не впливає на право на отримання одноразової грошової допомоги при звільненні особи, а тому здійснювати співвідношення їх двох прав та виплат не має сенсу, оскільки вони є різними соціальними виплатами, які обумовлені різними правами особи.

3) право на отримання інших матеріальних виплат, передбачених законодавством, зокрема це: право на отримання компенсації за невикористану відпустку, право на виплати за час вимушеного прогулу за період незаконного звільнення тощо. Право на отримання компенсації за невикористану відпустку поліцейським не мають спеціального нормативно-правового регулювання, тобто не регулюються ні Законом України «Про Національну поліцію», ні Порядком та умовами виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських, затвердженими наказом МВС України від 6 квітня 2016 року № 260 [97], а тому до таких правовідносин застосовуються норми Кодексу законів про працю України та норми Закону України «Про відпустку». Зокрема, саме щодо таких правовідносин зроблено відповідний висновок Верховного суду України у справі від 19 січня 2021 року у справі № 160/10875/19 (адміністративне провадження № К/9901/13369/20). До вказаних правовідносин суд застосував норми ч. 1 ст. 24 Закону України «Про відпустки» і ч. 1 ст. 83 КЗпП України, відповідно до яких у разі звільнення працівника поліцейському виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки – працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи [98].

Поліцейський, який довів у судовому порядку, що він звільнений незаконно, за рішенням суду, одночасно з прийняттям рішення про поновлення на роботі суд приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу, або різниці в заробітку за час виконання

нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, суд виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу, що відповідає нормам частини другої статті 235 КЗпП України.

Наступна група виділених нами прав – це спеціальні права - права, які пов'язані із безпосередньою реалізацією стадій звільнення. Вказані права запропоновано розподілити на наступні групи. До першої групи прав ми пропонуємо віднести права, які передують процесу звільнення. Одним із перших – це право на отримання повідомлення про наступне вивільнення працівників. Суть вказаного права полягає у тому, що процес скорочення працівників має бути максимально відкритим, прозорим та містити всі відомості про наміри та процес реорганізації та подальшого скорочення працівників. З метою реалізації вказаного права роботодавець має забезпечити процедуру ознайомлення поліцейського з наказом про скорочення штату у строк не пізніше, ніж за два місяці. Важливим є те, що процес ознайомлення поліцейського з наказом має носити персоніфікований характер. Крім того, наказ має містити обґрунтування скорочення штату працівників та перелік посад, кількість та категорії працівників, які будуть виключені із штатного розпису. Одночасно з ознайомленням поліцейського з наказом про скорочення та подальше вивільнення працівників, орган Національної поліції має запропонувати особі іншу посаду чи роботу як в тому ж органі поліції так і в інших структурних підрозділах. Окреслюючи вказане право поліцейського як працівника варто наголосити й на тому, що поліцейський має право на отримання інформації про рівнозначні вакантні посади у органах поліції, які можуть з'явитися протягом 2-х місяців з моменту його попередження про звільнення та які відповідають його досвіду роботи, стану здоров'я, освітнього рівня та його ставленням до виконання службових обов'язків.

Важливим правом в контексті дослідження вказаної групи є право на дострокове звільнення зі служби за власним бажанням у випадку зазначення у

рапорті про звільнення поважної для цього причини. Так, за загальним правилом, яке передбачено Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, що затверджене постановою Кабінету Міністрів Української РСР від 29 липня 1991 року № 114, а саме п. 8 визначено, що дострокове звільнення зі служби осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу, які не досягли граничного віку перебування на службі в органах внутрішніх справ, провадиться, зокрема за власним бажанням - при наявності причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків. Згідно з пп. «ж» п. 63 цього Положення особи рядового і молодшого начальницького складу, звільняються зі служби в запас (з постановкою на військовий облік) за власним бажанням - при наявності поважних причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків. Згідно з пп. «ж» п. 64 цього Положення особи середнього, старшого і вищого начальницького складу звільняються зі служби в запас (з постановкою на військовий облік) за власним бажанням - при наявності поважних причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків [43]. Отже, підставою для звільнення зі служби за власним бажанням є наявність поважних причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків. Перелік таких поважних причин чітко закріплені у постанові Кабінету Міністрів України від 12.06.2013 року № 413 «Про затвердження переліку сімейних обставин та інших поважних причин, що можуть бути підставою для звільнення громадян з військової служби та із служби осіб рядового та начальницького складу» [99]. Наголосимо на тому, що перелік поважних причин, що можуть бути підставою для звільнення поліцейського з органів поліції вичерпним. Конкретні сімейні обставини ми розглянемо у наступному розділі дисертації.

Право на зменшення терміну відпрацювання поліцейським при поданні рапорту на звільненні, тобто право на беззаперечне звільнення за власним бажанням у визначений законом чи угодою сторін строк. Щодо аналізу цього права, доцільною є думка, К.М. Гусова та В.М. Толкунова, які на підставі всебічного аналізу законодавства про працю, роблять висновок, що за

поважних причин, підтверджених документально (зарахування до навчального закладу, вихід на пенсію та інші випадки) роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у строк, зазначений у заяві працівника. Після закінчення терміну попередження працівник має право припинити роботу, а роботодавець зобов'язаний видати йому трудову книжку та провести розрахунок [100, с. 246]. Так, Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, що затверджене постановою Кабінету Міністрів Української РСР від 29 липня 1991 року № 114 передбачено, що особи, які виявили бажання звільнитися зі служби за особистим проханням, попереджають прямого начальника органу внутрішніх справ про прийняте ними рішення не пізніше як за три місяці до дня звільнення, про що подають рапорт за командою [43]. Тобто, строк, який надається на звільнення за власним бажанням становить три місяці. Проте, вказаний строк може бути зменшений за взаємною домовленістю сторін, а в самому рапорті має бути визначено конкретну дату звільнення. З огляду на наведене вище, видача наказу про звільнення працівника поліції зі служби до закінчення передбаченого п. 68 вказаного Положення строку, якщо таке прохання не міститься у рапорті про звільнення, є протиправним. Отже, законодавство дозволяє звільнення поліцейського до закінчення трьох місячного строку від попередження ним прямого начальника, але тільки за наявності відповідного прохання у рапорті на зменшення передбаченого пунктом 8 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, що затверджене постановою Кабінету Міністрів Української РСР від 29 липня 1991 року № 114 строку.

До цієї ж групи ми пропонуємо віднести й право особи на подачу рапорту та право змінити своє рішення щодо звільнення, подавши рапорт про відкликання попереднього. Адже керівництво не має права відмовити поліцейському в цьому, якщо на ту ж посаду не призначено нового працівника чи з інших причин, які здатні перешкодити відкликання рапорту. У таких правовідносинах ключове місце займає волевиявлення поліцейського щодо

продовження служби в органах Національної поліції, що здійснюється шляхом повідомлення керівництва про вищевказане бажання в день перебування на службі та подання рапорту про відкликання рапорту про звільнення за власним бажанням. Проблемні питання подання рапорту про відкликання попереднього рапорту про звільнення ми розглянемо в наступному підрозділі дисертації.

Наступною групою спеціальних прав поліцейських, яку варто виділити та дослідити є права, які пов'язані із безпосереднім процесом звільнення особи. До цієї категорії прав ми пропонуємо віднести наступні права:

1) право на проведення мотивованого, детального, повного, об'єктивного та, найголовніше, законного службового розслідування у тому випадку, коли особа звільняється зі служби за вчинення дисциплінарного проступку. Службове розслідування має відображати усі суттєві обставини справи, а тому воно має бути обгрунтованим, повним та в повному обсязі або ж спростовувати певні факти, або ж навпаки, мати суттєві докази щодо доведення таких фактів. На сьогодні процедура проведення службового розслідування стосовно поліцейського, права учасників службового розслідування, порядок оформлення його результатів, прийняття та реалізації рішень за результатами службового розслідування врегульовано Порядком проведення службових розслідувань у Національній поліції України, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ України від 07.11.2018 року № 893 [40]. Особливо важливим є дотримання при проведенні службового розслідування принципу законності та повноти дослідження всіх обставин вчинення дисциплінарного проступку. Досліджуючи принцип законності при проведенні службового розслідування в органах Національної поліції варто погодитися із думкою С.С. Баглаєнка, який зазначає, що зміст вказаного принципу полягає в обов'язку учасників службового розслідування суворо та неухильно дотримуватись, виконувати та застосовувати вимоги законів та підзаконних нормативних актів, а також чітко слідувати встановленому законом порядку проведення службового розслідування. Науковцем констатовано, що успішне проведення службового розслідування в органах Національної поліції України

неможливе без чіткого дотримання діючих законів та інших нормативно-правових актів, а неухильне дотримання принципу законності повинно гарантувати об'єктивність, повноту і всебічність службового розслідування [101, с. 8]. Важливе місце в контексті дослідження права особи на детальне та повне службове розслідування посідає право особи, відносно якої проходить службове розслідування, на надання письмових пояснення з приводу своїх дій чи бездіяльності, висловлення своєї думки з приводу тих чи інших обставин справи. Принцип об'єктивності службового розслідування на думку Ю.Л. Зайцевої розкривається в тому, що під час його проведення уповноважені особи повинні всебічно, повно та неупереджено дослідити всі важливі факти та обставини, які свідчать про вчинення працівником дисциплінарного проступку та обсяг завданої шкоди, або його повну невинуватість [102, с. 66]. Загалом, можемо зробити висновок про те, що ігнорування посадовими особами Національної поліції України вимог щодо повного та об'єктивного розслідування проступку, який спричинив проведення службового розслідування, може негативно вплинути не тільки на процес всього розслідування, а й на репутацію правоохоронця, який в подальшому може бути визнаний невинним у вчиненні проступку на підставі якого й проводилось службове розслідування.

Іншими правами, які в цілому доповнюють право поліцейського на повне, об'єктивне та законне службове розслідування є наступні права: отримувати інформацію про підстави проведення такого розслідування; брати участь у службовому розслідуванні, у тому числі давати усні чи письмові пояснення, робити заяви, в установленому порядку подавати документи, які мають значення для проведення службового розслідування; висловлювати письмові зауваження щодо об'єктивності та повноти проведення службового розслідування, дій або бездіяльності службової особи (осіб), яка (і) його проводить (ять); відмовлятися давати будь-які пояснення щодо себе, членів своєї сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначено законодавством України; за письмовим рапортом ознайомлюватися з висновком службового

розслідування, а також з матеріалами, зібраними в процесі його проведення, у частині, яка її стосується, крім випадків, визначених законодавством України; оскаржувати рішення, прийняте за результатами службового розслідування, у строки і в порядку, що визначені законодавством України [103, с. 456]. Реалізація вказаних прав забезпечує особі право на захист, право на особисту участь у процесі розгляду матеріалів дисциплінарного провадження відносно себе, право на забезпечення повного та об'єктивного службового розслідування відносно себе тощо.

2) право на застосування більш м'якого покарання за вчинене діяння, ніж звільнення особи. Статтею 13 Дисциплінарного статуту передбачено 8 видів дисциплінарних стягнень, останнім і найтяжчим з яких є звільнення з поліції, тобто звільнення із служби в поліції, як вид стягнення є крайнім заходом дисциплінарного впливу. Частиною 3 статті 19 Дисциплінарного статуту передбачено, що під час визначення виду стягнення дисциплінарна комісія 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 [38]. Таким чином, при призначенні особі певного дисциплінарного стягнення мають бути враховані всі і обставини, які позитивно характеризують особу, його ставлення до служби тощо. Проте, досить часто такі права ігноруються. Для прикладу наведемо рішення Київського окружного адміністративного суду від 26.04.2021 року по справі № 320/3895/20, де суд зазначає, що за наслідками службового розслідування ні у висновку, ні у спірних наказах не вказано про відповідність запропонованого дисциплінарного стягнення характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку та ступеню вини позивача, не встановлено факт вчинення дисциплінарного проступку, не враховано характер дисциплінарного проступку, обставини, за яких він був вчинений, настання тяжких наслідків, попередню поведінку позивача та його ставлення до виконання посадових обов'язків. Всі ці обставини залишилися поза увагою осіб, які проводили розслідування [104].

Отже, можемо зробити висновок про те, що при застосуванні такого покарання як звільнення особи з посади досить часто не здійснюється співвідношення характеру покарання до характеру вченого особою діяння, не співвідноситься шкода та суспільно негативні наслідки, а також часто не враховується інші суб'єктивні та об'єктивні обставини, які відносяться до обставин, що пом'якшують відповідальність, а отже до особи може застосуватися більш м'яке покарання, аніж звільнення.

Наступну групу спеціальних прав ми пропонуємо пов'язати із отриманням поліцейським документів про звільненні:

а) право на отримання від роботодавця належним чином оформленої трудової книжки та наказу про звільнення. Згідно з п. 2.4. Інструкції про Порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 № 58 [105], запис у трудовій книжці про звільнення вносяться власником або уповноваженим ним органом після видання наказу (розпорядження) у день звільнення і повинен точно відповідати тексту наказу (розпорядження). Погодимося із думкою Ю.О. Заїки щодо того, що роботодавець, який не видає працівникові трудову книжку у день звільнення, перешкоджає робітнику реалізувати гарантоване у Конституції України право на працю, позбавляє його можливості подальшого працевлаштування відповідно до набутих навичок та досвіду, і, як наслідок, позбавляє працездатну особу засобів до існування. Відповідальність за таке правопорушення є цілком логічною, справедливою і повинна певною мірою компенсувати майнові втрати працівника, який з вини роботодавця не міг працевлаштуватися і отримувати винагороду за свою працю [106, с. 210]. Якщо поліцейський, який звільняється з тих чи інших причин не отримав у день звільнення свою трудову книжку, роботодавець має вжити заходів щодо її повернення працівнику. Але пересилання поштою допускається тільки за наявності письмової згоди працівника. У випадку неотримання працівником

трудової книжки під час звільнення, вона зберігається у відділі кадрів протягом двох років, після чого - передається в архів підприємства, установи, організації.

Що стосується отримання наказу про звільнення наголосимо на тому, що Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» було впроваджено електронну форму обліку трудової діяльності людини. Цим же законом на роботодавців було покладено обов'язок в день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, провести з ним розрахунок у строки, зазначені у ст. 116 КЗпП, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника [107]. Видача наказу про звільнення поліцейському, який припиняє службу здійснюється при звільненні за будь-якою із підстав, передбачених законом.

б) право вимагати внесення змін до трудової книжки у випадку виявлення неправильного або неточного запису. Це право закріплено в Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 року № 58 [105]. Пунктом 2.6 вказаної Інструкції закріплено, що у разі виявлення неправильного або неточного запису відомостей про роботу, переведення, а також про нагородження та заохочення тощо, виправлення виконується власником або уповноваженим ним органом, де було зроблено відповідний запис. Власник або уповноважений ним орган за новим місцем роботи зобов'язаний надати працівнику в цьому необхідну допомогу у виправленні відомостей про роботу, про переведення на іншу роботу, про нагородження та заохочення та ін. мають повністю відповідати оригіналу наказу або розпорядження.

У разі втрати наказу чи розпорядження або невідповідності їх фактично виконуваний роботі виправлення відомостей про роботу здійснюється на основі інших документів, що підтверджують виконання робіт, не зазначених у трудовій книжці [105].

в) право на з'ясування, за яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням), та здійснення перевірки їх відповідності законові. Відзначимо, що особа має право знати та вимагати чіткого формулювання причини звільнення у точній відповідності із формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону [108, с. 59-60]. Порушення порядку формулювання підстави для звільнення, помилкового застосування однієї підстави замість іншої є наслідком скасування такого наказу та поновлення особи на роботі.

До важливої спеціальної категорії прав ми також пропонуємо віднести й права, якими наділений поліцейський у випадку порушення встановленої процедури звільнення особи з органів поліції:

1) право на оскарження результатів проведеного службового розслідування. Це є досить важливим правом, оскільки саме за результатами службового розслідування по відношенню до поліцейського приймається рішення про накладення на нього дисциплінарного стягнення, в тому числі й можливого його звільнення з роботи. Як наголошує А.А. Астаф'єв, оскарження результатів проведення службового розслідування в органах Національної поліції України є правовим інститутом, який охоплює юридичні матеріальні та процедурно-процесуальні аспекти звернення поліцейського, відносно якого було проведено службове розслідування, до відповідного суду з метою захисту власних прав і законних інтересів та вирішення цим судом спірної ситуації, з приводу якої було подано звернення. Науковець наголошує на тому, що в чинному українському законодавстві передбачено необхідні для поліцейських юридичні інструменти захисту ними своїх прав, якими вони можуть скористатись у разі непогодження з результатами проведеного стосовно них службового розслідування. Зауважено, що чільне місце з-поміж таких засобів, безперечно, належить інституту судового оскарження, який покликаний забезпечувати панування в державі й суспільстві правової справедливості, зокрема через можливість оспорювати в суді правомірність дій (бездіяльності) суб'єктів владних повноважень [109, с. 16].

2) право на вирішення трудового спору, в тому числі й в судовому порядку. Це право, беззаперечно, закріплено та регламентовано статтею 55 Конституції України проголошує, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб [29]. У разі незаконного вивільнення з роботи працівник має беззаперечне право звернутися з заявою про вирішення трудового спору до суду у місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки (ст. 233 КЗпП).

3) право на поновлення на роботі у випадку незаконного звільнення. Поновлення на посаді здійснюється з дати звільнення працівника, яка відповідно до рішення суду визнається недійсною, а не з моменту винесення судом рішення про поновлення на роботі. Це є досить важливим оскільки поновлення на роботі саме з моменту звільнення поліцейського суттєво впливає на реалізацію поліцейським інших соціальних та матеріальних прав. Зокрема, це впливає на реалізацію права на відпустку, на розрахунок стажу, необхідного для вислуги років, виходу на пенсію тощо. Як приклад, статтею 9 Закону України „Про відпустки” передбачено, що до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку зараховується також час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу) [33]. Реалізація вказаного права відбувається на основі відповідного судового рішення про поновлення працівника на роботі. Важливою гарантією є й те, що рішення суду про поновлення на роботі підлягає негайному виконанню. Зокрема, про це є пряма вказівка у статті 76 Закону України «Про виконавче провадження», де закріплено норма про те, що рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника підлягає негайному виконанню [110].

Отже, у процесі звільнення поліцейських з органів поліції, останні наділені рядом важливих прав, реалізація яких суттєво впливає на рівень їх соціального забезпечення та соціального захисту. А тому їх дотримання є важливим кроком не тільки для забезпечення соціального захисту поліцейського, а й формування прозорості та неупередженої процедури звільнення поліцейських з органів поліції з дотриманням всіх стадій звільнення та передбачених законом гарантій, які застосовуються до таких правовідносин.

Поряд із правами ми не можемо не окреслити й обов'язки, які покладаються на поліцейського при його звільненні з органів поліції. Г.Ф. Шершеневич зазначав, що юридичний обов'язок – це перш за все свідомість зв'язаності своєї волі: людина змушена узгодити свою поведінку з пред'явленими до нього ззовні вимогами, а пов'язаним слід визнати того, до кого звернена веління норм права [111, с. 192]. З огляду на наведене вище, під обов'язками поліцейського при звільненні, на нашу думку, варто розуміти міру можливої поведінки поліцейського завдяки якій поліцейський реалізовує своє право на припинення правовідносин з органом поліції у межах, що окреслені нормами Закону України «Про Національну поліцію» та іншими підзаконними нормативно-правовими актами. В контексті нашого дослідження ми не будемо детально зупинятися на наступних обов'язках, які в цілому притаманні всім без виключення працівникам. До таких обов'язків нами віднесено: дотримання норм законодавства у процесі звільнення; дотримання загальних норм етики та моралі у процесі звільнення; не дискредитувати орган якому працював поліцейський тощо. Що стосується обов'язків поліцейського, то відзначимо, що враховуючи його спеціальне правове становище, особливості прийняття на службу та її проходження, то обов'язок при звільненні варто розглядати в контексті їх поділу на правові, організаційні та матеріальні.

До правових обов'язків ми пропонуємо віднести обов'язки, які покладаються на особу у відповідності до нормативно-правових актів та не пов'язані із вчиненням конкретних організаційних дій.

1) обов'язок повідомити уповноважений орган поліції, в якому проходить службу особа про наступне звільнення письмово за три місяці шляхом написання відповідного рапорту про звільнення. Цей обов'язок прямо передбачений Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України: постанова Кабінету Міністрів Української РСР від 29 липня 1991 року № 114, а саме пунктом 68 закріплено, що особи рядового і начальницького складу, які виявили бажання звільнитися зі служби за особистим проханням, попереджають прямого начальника органу внутрішніх справ про прийняте ними рішення не пізніш як за три місяці до дня звільнення, про що подають рапорт за командою [43].

2) отримати належним чином оформлену трудову книжку. Окреслюючи вказаний обов'язок варто наголосити на тому, що за загальним правилом саме на роботодавця покладається обов'язок щодо видачі працівнику належним чином оформленої трудової книжки. Проте, інколи бувають випадки, коли працівник з тих чи інших причин не вчинив дій щодо отримання від роботодавця своєї трудової книжки. Тобто не хоче, чи не бажає отримувати трудову книжку. Якщо працівник відмовляється отримувати трудову книжку, то факт відмови від отримання трудової книжки необхідно зафіксувати у відповідному акті. При отриманні трудової книжки працівник розписується в особистій картці та книзі обліку трудових книжок. Загалом, обов'язку органу поліції видати належним чином заповнену трудову книжку кореспондує обов'язок поліцейського, який звільняється її отримати.

Наступна група обов'язків - організаційні, тобто це ті обов'язки, які вчиняє особа у процесі припинення своїх повноважень та які стосуються вчинення певних організаційних дій та не пов'язані із прийняттям певних процесуальних чи інших рішень. До організаційних обов'язків ми пропонуємо віднести наступні:

1) подача декларації перед звільненням та після звільнення. Вказаний обов'язок регламентовано Законом України «Про запобігання корупції» та передбачає подачу двох видів декларацій: Перший тип декларації - декларація

перед звільненням — це декларація, яку потрібно подати впродовж 20 робочих днів після звільнення та вона охоплюватиме період, який не був охоплений деклараціями, які суб'єкт декларування подавав раніше. Другий тип декларації - декларації після звільнення. Це та декларація, яку потрібно подати на наступний рік після звільнення у період здійснення декларування, тобто з 1 січня по до 00 годин 00 хвилин 01 квітня року, наступного за звітним роком, в якому припинено таку діяльність. Тобто така декларація охоплює звітний рік (період з 01 січня до 31 грудня включно), що передує року, в якому подається декларація, та містить інформацію станом на 31 грудня звітного року [112].

Проте варто пам'ятати, що декларація перед звільненням подається не в усіх випадках, а тому для правильного визначення необхідності подання такої декларації варто звертати увагу на підставу звільнення. Так, наприклад, згідно з роз'ясненням Національного агентства з питань запобігання корупції від 13.02.2020 року № 1 «Щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно заходів фінансового контролю» у разі переведення державного службовця на іншу посаду державної служби декларація не подається. Звільнення особи за переведенням або у разі, якщо особа стала переможцем конкурсу і у зв'язку з цим звільнилася з роботи в одному органі і прийнята на роботу в інший орган наступного робочого дня (без врахування вихідних днів), не вважається припиненням діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, оскільки у такому випадку відбувається лише зміна посади або інших істотних умов праці. Не передбачено подання декларації про звільнення й для осіб, які якщо такий суб'єкт декларування до 1 квітня наступного року знов розпочинає діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, або іншу діяльність, зазначену у підпунктах «а» і «в» пункту 2 частини першої статті 3 Закону, і подає декларацію відповідно до частини першої статті 45 Закону (щорічну декларацію) [113].

б) здати табельну зброю, боєприпаси, спеціальні засоби та засоби індивідуального захисту закріплені за поліцейським, службове посвідчення та

жетон. Аналізуючи вказаний обов'язок варто наголосити на тому, що вчинення дій щодо здачі зброї, службового посвідчення, жетону має досить широке нормативно-правове підґрунтя. Зокрема, питання здачі табельної зброї спеціальних засобів та засобів індивідуального захисту за поліцейським регламентовано Інструкцією з організації з організації забезпечення, зберігання та експлуатації озброєння в Національній поліції України, затвердженої наказом Міністерства справ України 11 жовтня 2018 року № 828. Так, пунктом 4 передбачено, що у разі переведення чи переміщення поліцейського до іншого органу (підрозділу) поліції або звільнення зі служби в поліції видана та закріплена за ним зброя, боєприпаси підлягають здаванню до КЗЗ за місцем одержання. Спеціальні засоби, картка-замісник та відповідне спорядження здають відповідальному за озброєння, про що він робить відмітки в облікових документах. Пунктом 12 передбачено, що у разі переміщення по службі або переведення до іншого органу (підрозділу) поліції, звільнення зі служби, якщо немає подальшої потреби постійно носити табельну вогнепальну зброю, боєприпаси та спеціальні засоби, поліцейський зобов'язаний здати табельну вогнепальну зброю і боєприпаси до КЗЗ чергової частини, а спеціальні засоби - відповідальному за озброєння [114].

Обов'язок здачі службового посвідчення також регламентовано на нормативно-правовому рівні, а саме наказом від 26.04.2017 року № 347, яким затверджено Порядок оформлення, виготовлення, обліку, видачі, знищення службових посвідчень. Вказаним наказом передбачено, що право на вилучення у особи службового посвідчення мають посадові особи підрозділів кадрового забезпечення при оформлення звільнення зі служби, переведення чи відрядження до іншого органу (підрозділу) поліції, в разі скоєння нею кримінального правопорушення - прямі начальники або посадові особи, які проводять службове розслідування з вказаним фактом. Вказаним порядком також закріплено, що у разі смерті особи керівник уповноваженого органу, у якому вона проходила службу (працювала) уживає заходів щодо вилучення службового посвідчення та передачі документа до підрозділу кадрового

забезпечення, яким його видано [115]. Варто наголосити на тому, що вже пунктом 11 вказаного наказу на поліцейського вже покладається обов'язок щодо повернення службового посвідчення. Так, закріплена норма, відповідно до якої при звільненні зі служби, переведенні чи відрядженні до іншого органу (підрозділу) поліції (установи, що належить до сфери управління Національної поліції України), особа зобов'язана повернути службове посвідчення до підрозділу кадрового забезпечення, яким воно видавалось. При цьому уповноваженим працівником підрозділу кадрового забезпечення ставиться відповідна відмітка [115].

У відповідності до пункту 9 Порядку оформлення, обліку, видачі спеціальних жетонів поліцейським, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ України. 23.12.2015 року № 1614, закріплено, що при звільненні зі служби поліцейський зобов'язаний здати спеціальний жетон до підрозділу кадрового забезпечення. При поверненні спеціального жетона працівником підрозділу кадрового забезпечення в обхідному листі ставиться відповідна відмітка. Важливою нормою, яка передбачена вказаним порядком є те, що У разі неповернення поліцейським спеціального жетона при звільненні зі служби керівники територіальних, міжрегіональних територіальних органів Національної поліції України, закладів, установ Національної поліції України, вищих навчальних закладів МВС, де він проходив службу, уживають заходів щодо вилучення спеціального жетона та передачі його до підрозділу кадрового забезпечення. Спеціальні жетони звільнених поліцейських приєднуються до їх особових справ та передаються на зберігання до архіву [116].

Окреслюючи вказаний обов'язок варто наголосити на тому, що за використання атрибутики поліцейського особою, яка не має на це права за відсутності ознак кримінального злочину передбачена відповідальність ст. 184-3 Кодексом України про адміністративні правопорушення [117]. Таким чином, на поліцейського, який звільняється покладається не тільки обов'язок щодо здачі атрибутики, яку використовують у своїй роботі поліцейські. А й закріплюється заборона щодо використання звільненими особами такої

атрибутики. Невиконання вказаних вимог може слугувати підставою як притягнення особи до адміністративної, так і до кримінальної відповідальності.

в) здійснити передачу відомчих справ. В контексті розгляду вказаного обов'язку та враховуючи те, що поліцейські є державними службовцями варто застосувати норми Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Відповідно до статті 89 наведеного вище закону державний службовець зобов'язаний до звільнення з посади чи переведення на іншу посаду передати справи і довірене у зв'язку з виконанням посадових обов'язків майно особі, уповноваженій суб'єктом призначення у відповідному державному органі. Уповноважена особа зобов'язана прийняти справи і майно [14]. Детальна регламентація вказаного обов'язку здійснюється у Типових правилах внутрішнього службового розпорядку, затверджених наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 № 50. Розділом VIII, що має назву «Порядок прийняття та передачі діловодства (справ) і майна державним службовцем» на державного службовця покладено обов'язок до звільнення з посади чи переведення на іншу посаду передати справи і довірене у зв'язку з виконанням посадових обов'язків майно уповноваженій суб'єктом призначення у відповідному державному органі особі. Уповноважена особа зобов'язана прийняти справи і майно. Варто наголосити на тому, що єдиного переліку документів, які мають бути передані згідно акту прийому-передачі від особи що звільняється до іншої особи не має. Вказаними правилами також передбачено факт документування такої передачі справ, а саме: факт передачі справ і майна засвідчується актом, який складається у двох примірниках і підписується уповноваженою особою відповідного державного органу, керівником служби управління персоналом цього органу та державним службовцем, який звільняється. Один примірник акта видається державному службовцю, який звільняється чи переводиться на іншу посаду, інший примірник долучається до особової справи цього державного службовця [118]. Саме такий порядок передачі справ є гарантією того, що на поліцейський дійсно вчинила передачу конкретних справ та вони

перебуватимуть у віданні вже іншої особи, а поліцейський, що звільняється фактично знімає з себе відповідальність за втрату, пошкодження чи знищення певних документів чи справ, як при проходженні ним служби, так і після. Що стосується поліцейського, то ним, зазвичай, передаються матеріали кримінальних справ, матеріали справ про адміністративні правопорушення, інші матеріали, які використовуються поліцейським при безпосередньому виконанні ним своїх повноважень чи ті, які йому довірені у відповідності до його посади.

Г) підписати обхідний лист. Обхідний лист – це спеціальний документ, що містить список офіційних осіб, найчастіше матеріально відповідальних [119]. Підписавши обхідний лист поліцейський вважається, таким, здав всю звітну документацію і не присвоїв собі майно, яке належить органу влади. Обхідний лист має бути повністю заповненим та зданим в відділ кадрової служби. Фактично з моменту підписання органом поліції не повинен мати ніяких претензій до поліцейського, який звільняється.

На поліцейського, який звільняється можуть бути покладено й певні обов'язки матеріального характеру. Такі обов'язки випливають із норм матеріального права у трудових правовідносинах. Матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством настає лише за наявності його вини в заподіянні роботодавцеві майнової шкоди [120, с.162]. До таких обов'язків ми пропонуємо віднести:

1) необхідність відшкодування витрат у випадку дострокового звільнення особи, яка проходила навчання у вузі, за умови служби в МВС та за навчання якої були витрачені державні гроші. Тобто при достроковому розірванні контракту з органом Національної поліції громадянин зобов'язаний відшкодувати витрати в повному розмірі. З першого погляду може здатися, що питання відшкодування витрат особою, яка проходила навчання у вузі не є предметом нашого дослідження, але ми ж вважаємо, що фактично трудові правовідносини між особою та органом поліції склалися. Оскільки був підписаний певний контракт, де було чітко зазначено його основні аспекти, в

тому числі й щодо звільнення особи зі служби до спливу трьох річного терміну служби. Фактично у таких правовідносинах здійснюється дострокове розірвання укладеного між особою, Національною поліцією та навчальним закладом контракту, а тому вважаємо, що в контексті дослідження правовідносин щодо припинення трудових правовідносин з органом поліції, такі правовідносини мають бути розглянуті. Досліджуючи вказане питання І.В. Шруб аналізує обов'язки, які покладаються на сторін договору (контракту) про здобуття освіти: вищий навчальний заклад зі специфічними умовами навчання, який виступає як виконавець, Головні управління Національної поліції в АРК, областях, містах Києві та Севастополі, які виступають як замовники та особу, яка зарахована на навчання. Одними з обов'язків особи, яка зараховується на навчання науковець виділяє обов'язок після закінчення навчання прибути до місця призначення в термін, визначений у направленні на роботу, приступити до виконання службових обов'язків за посадою, на яку призначена комплектуючим органом, і відпрацювати не менше трьох років; 6) у разі відрахування з навчального закладу чи звільнення з органів поліції по закінченні навчання до встановленого трирічного терміну перебування на службі за визначеними підставами, відшкодувати фактичні витрати, пов'язані з утриманням у навчальному закладі згідно із затвердженим розрахунком [121, с. 193].

Обов'язок відшкодування коштів впливає із норм статті 74 Закону України «Про Національну поліцію», яка розкриває питання підготовки поліцейських у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання. Частиною 4 цієї ж статті передбачено, що особи, які навчаються за державним замовленням у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, у разі дострокового розірвання контракту про здобуття освіти з будь-яких підстав, відшкодовують Міністерству внутрішніх справ України витрати, пов'язані з їх утриманням у вищому навчальному закладі, в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Проте, законодавець встановлює певні виключення із

загального правила та дозволяє звільнення зі служби без відшкодування для осіб, які достроково розривають контракт у випадку хвороби, що встановлюється рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції та у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів. Конкретизація норм вказаної статті здійснюється у спеціальному підзаконному нормативно-правовому акті – Постанові Кабінету Міністрів України від 12.04.2017 року № 261, якою затверджено Порядок відшкодування особами витрат, пов'язаних з їх утриманням у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських [122].

Порядком передбачено, що відшкодування здійснюється в розмірі витрат, пов'язаних з: грошовим, продовольчим, речовим, медичним забезпеченням; оплатою комунальних послуг та спожитих енергоносіїв (тепло-, водопостачання, водовідведення, електроенергія). Витрати відшкодовуються особою в повному розмірі за весь період її фактичного навчання. Строк відшкодування встановлюється у термін 30 діб з моменту отримання повідомлення відшкодувати МВС витрати із зазначенням їх розміру та реквізитів розрахункового рахунка для перерахування коштів. У разі відмови від добровільного відшкодування таких витрат таке відшкодування здійснюється в судовому порядку. У таких правовідносинах має місце настання цивільно-правової відповідальності, яка полягає у відшкодуванні витрат, пов'язаних з утриманням особи у вищому навчальному закладі та настає у випадку невиконання особою обов'язку щодо відпрацювання трьох років в органах поліції після закінчення навчального закладу.

2) обов'язок відшкодувати органу поліції заподіяну шкоду за матеріальні цінності, видані йому в користування у повному розмірі заподіяної шкоди. Цей обов'язок означає, що особа має відшкодувати завдану матеріальну шкоду, яка заподіяна з його вини органу Національної поліції. Під матеріальною відповідальністю поліцейського О.С. Синявська розуміє юридичний обов'язок відшкодувати у встановленому законом розмірі й порядку пряму дійсну

шкоду, заподіяну державі внаслідок їх протиправних і винних дій або бездіяльності. Матеріальна відповідальність, на думку науковця, має за мету сприяти вихованню почуття дбайливого ставлення до державного майна, забезпечувати збереження державного майна та створювати умови, які виключають можливість спричинення поліцейськими шкоди, гарантувати неприпустимість необґрунтованих відрахувань із грошового утримання особового складу [123, с. 96]. На сьогодні питання матеріальної відповідальності поліцейських ще не є детально дослідженим, проте окремі аспекти все ж таки знайшли своє вираження у Законі України «Про матеріальну відповідальність військовослужбовців та прирівняних до них осіб за шкоду, завдану державі» від 03.10.2019 № 160-IX, де ч. 1 статті 3 передбачено, що підставою для притягнення до матеріальної відповідальності є шкода, завдана неправомірним рішенням, невиконанням чи неналежним виконанням особою обов'язків військової служби або службових обов'язків, крім обставин, визначених статтею 9 цього Закону, які виключають матеріальну відповідальність. Характерною рисою матеріальної відповідальності поліцейського є те, що така відповідальність є підвищена у порівнянні з іншими працівниками. Про це прямо вказує норма наведеного вище закону, а саме ч. 3 статті 6 - особа за шкоду, завдану розкраданням або втратою озброєння, зброї та боєприпасів до неї, несе підвищену матеріальну відповідальність у кратному співвідношенні до вартості такого майна, але не більше десятикратного розміру [124]. Постановою Кабінету Міністрів України від 15 липня 2020 р. № 604, затверджено Перелік озброєння, зброї та боєприпасів до неї, нестача або розкрадання яких відшкодовується винними особами у кратному співвідношенні до їх вартості [125] та закріплено найменування видів постачання, відшкодування по яких здійснюється у десятикратному, п'ятикратному та двократному розмірах. Проте на сьогодні чіткого механізму виявлення та притягнення винних до відповідальності за недостатчу, умисне знищення чи пошкодження майна не має, а за загальним правилом доведення вини у розтраті покладається на роботодавця. Тому,

погодимося із думкою А.І. Мотрич, відносно того, що права працівника в цьому разі не захищені належним чином, адже твердження про те, що роботодавець має довести намір працівника в умисному псуванні або знищенні матеріальних цінностей залишає для власника підприємства або відповідної адміністрації поле для фіктивних доказів та зловживань [126, с. 175].

Як висновок зазначимо, що у процесі звільнення поліцейські наділені рядом прав, наявність яких свідчить про демократичну процедуру звільнення з органів поліції та забезпечують захист від незаконних дій посадових осіб органів поліції. Фактично правам поліцейського при звільненні кореспондує обов'язок органу Національної поліції та їх посадових особам щодо забезпечення законної процедури звільнення поліцейського з посади, вчинення дій щодо розрахунків з особою, забезпечення ефективного захисту прав поліцейського тощо. Але зворотнім боком є покладення на поліцейського, що звільняється й певних обов'язків, з метою недопущення порушення прав та законних інтересів органу Національної поліції, як роботодавця та забезпечення службової дисципліни у процесі звільнення.

2.2. Підстави звільнення зі служби в поліції.

Розгляд інституту звільнення зі служби в поліції неможливо здійснити без вивчення та окреслення законодавчо закріплених підстав звільнення таких осіб зі служби, які передбачені спеціальним законодавством. У попередньому розділі дисертації ми вже зробили висновок про те, що підстави для звільнення з органів поліції в цілому є досить схожими із підставами для звільнення з іншими державними службовцями, прокурорами, суддями, військовослужбовцями, але все ж таки вони мають свої певні особливості та відмінності. Загалом, важливість розгляду підстав звільнення поліцейських з органів поліції обумовлено тим, що чим чіткіше визначені та закріплені підстави звільнення з органів поліції, тим сильнішими є гарантії дотримання

трудових прав поліцейського при його звільненні з роботи. Взагалі ж ми вважаємо, що викладені у статті 77 Закону України «Про Національну поліцію» підстави звільнення є недостатньо нечіткими та недосконалими, а сам перелік таких підстав звільнення має бути дещо розширеним. Нечіткість та недослідженість підстав щодо звільнення з органів поліції, на нашу думку, обумовлена поспіхом проведення реформи правоохоронних органів, суть якої зводилася до переформатування структури поліції, оновлення процедури добору кадрів для роботи в системі правоохоронних органів, удосконалення процесу проходження служби, перегляду повноважень працівників поліції тощо. Але в процесі проведення кадрової реформи та здійснення кадрового забезпечення системи органів поліції, вважаємо, що, досить мало уваги було приділено саме питанню окреслення підстав для звільнення з органів поліції. Закріплені у профільному законі, який здійснює регулювання питання діяльності органів поліції, підстави щодо звільнення з органів поліції не є досконалими, а тому пропонуємо здійснити їх детальний розгляд та аналіз, а також запропонувати шляхи їх удосконалення.

Перш ніж перейти до характеристики та окреслення підстав звільнення зі служби в органах поліції, ми пропонуємо коротко розглянути термінологічне розуміння поняття «підстави звільнення» та класифікацію основних підстав для розірвання трудових договорів та звільнення працівників, оскільки це сприятиме більш глибокому розумінню змісту звільнення з органів поліції та наслідків, які можуть настати. Під підставами припинення трудових правовідносин В.В. Копейчиков розуміє такі визначені нормами права конкретні життєві обставини (події, дії), виникнення яких викликає настання відповідних правових наслідків, тобто припинення дії трудового договору. Науковець робить висновок про те, що підстави припинення трудового договору тісно пов'язані з трудовими правовідносинами. «Без юридичних фактів правовідносини неможливі. Отже, юридичні факти, як і правосуб'єктність, є необхідною умовою виникнення, зміни або припинення правовідносин» [127, с. 193]. Досліджуючи підстави припинення

дипломатичної служби С.А. Федчишин під поняттям підстави припинення дипломатичної служби розуміє конкретні життєві обставини (юридичні факти), з якими законодавство України пов'язує необхідність припинення державно-службових відносин, завершення службової кар'єри посадових осіб дипломатичної служби. Крім того, науковець наголошує на розмежуванні поняття «припинення дипломатичної служби» й «звільнення з посади дипломатичної служби» зазначаючи про те, що ці поняття не тотожні, а, відповідно, слід розмежовувати підстави припинення дипломатичної служби й звільнення з посад дипломатичної служби [128, с. 188-189]. О.С. Бондар, під причинами (підставами) припинення трудового договору, а отже і звільнення працівника, розуміє такі життєві обставини, котрі мають юридичне значення (юридичні факти) і за наявності яких законодавство допускає припинення договору. Такими юридичними фактами, зокрема, можуть бути вольові дії, коли одна зі сторін договору чи обидві його сторони, чи третя особа, яка не є стороною трудового договору, проте має відповідно до законодавства право вимагати його припинення (суд, профспілковий орган, військкомат), виявляють ініціативу припинити дію договору [129, с.79]. Отже, підстави припинення трудових правовідносин пов'язують із певними життєвими обставинами, які безпосередньо впливають як на волевиявлення людини щодо залишення на роботі, можливостей особи залишитися на роботі у зв'язку із станом здоров'я, окремими сімейними проблемами, бажанням особи працювати в тому чи іншому органі тощо. Варто погодитися із думкою С.А. Федчишина відносно того, що такі поняття як «припинення служби» та «звільнення з посади» мають бути розмежовані, а це ж, звичайно, потребує й розмежування підстав щодо звільнення особи та припинення служби. Законодавець, як ми вже неодноразово зазначали, у питанні припинення трудових правовідносин між поліцейським та органом поліції не розмежовує поняття «припинення» та «звільнення», а тому у Законі України «Про Національну поліцію» визначені та закріплені єдині підстави для звільнення поліцейських з органів поліції, які мають різний зміст та обумовлені різним обставинами. З огляду на це, під

підставами звільнення з органів поліції запропоновано розуміти життєві обставини, які обумовлені об'єктивними, суб'єктивними чи іншими чинниками (як залежними, так і незалежними від волі особи), які чітко закріплені Законом України «Про Національну поліцію» та за наявності яких здійснюється нормативно-правовий процес припинення трудових правовідносин між поліцейським та органом поліції.

Що стосується класифікації підстав звільнення, то за загальним правилом, підстави звільнення поділяються на загальні та спеціальні. Загальні підстави – це ті, які передбачені Кодексом Законів про працю та їх застосування здійснюється по відношенню до будь-якого працівника чи службовця незалежного від місця його роботи. Спеціальними є підстави, які існують поряд із загальними, але їх застосування здійснюється по відношенню до певної категорії осіб та виключно у відповідності до норм спеціального законодавства. Як стверджує з цього приводу Л. Григор'єва, класифікація підстав розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи власника на загальні та додаткові ґрунтується водночас на змісті суспільної потреби кожної здібної до праці людини та вільному характері праці. Вільний характер праці та свобода трудового договору спричинили необхідність, по-перше, формування в законодавстві конкретних підстав звільнення з роботи; по-друге, надання сторонам трудового договору ініціативи вимагати його припинення [130, с. 27–28]. Фактично науковець говорить про наявність волевиявлення як важливої умови звільнення з роботи та подальшого припинення трудових правовідносин.

Досить широку класифікацію підстав звільнення зі служби називає В. Стобловський, який звільнення зі служби пропонує розподілити на випадки позитивного, нейтрального та негативного характеру. До звільнення зі служби в поліції в позитивних випадках науковець відносить такі: 1) за віком (у разі досягнення встановленого законом граничного віку перебування на службі в поліції); 2) за власним бажанням; 3) у зв'язку з переходом у встановленому порядку на роботу до інших міністерств і відомств (організацій). Нейтральний характер звільнення зі служби, на думку науковця, можуть мати такі випадки:

1) у зв'язку із закінченням строку контракту; 2) у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням організаційних заходів; 3) у зв'язку з безпосереднім підпорядкуванням близькій особі; 4) у зв'язку з набуттям громадянства чи підданства іншої держави. До негативних підстав звільнення зі служби автор відносить такі: 1) через хворобу (за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції); 2) через службову невідповідність; 3) у зв'язку з реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України; 4) у разі набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення [131, с. 87-88]. Ми повністю погоджуємося із таким розподілом підстав звільнення зі служби, оскільки окреслення підстав звільнення виключно за наявністю чи відсутністю волевиявлення особи щодо припинення службово-трудових правовідносин є недоцільним, оскільки у таких правовідносинах є й такі фактори, які спричиняють звільнення особи з органів поліції незалежно від їх волевиявлення. На дещо інший розподіл підстав щодо звільнення особи з органів поліції вказує й М.І. Іншин, який на підставі аналізу законодавчого закріплення підстав звільнення із органів поліції пропонує умовно розподілити такі підстави звільнення на наступні види: 1) ті, що залежать від волі поліцейського: а) за власним бажанням; б) у зв'язку з набуттям громадянства або підданства іншої держави; в) у зв'язку з переходом у встановленому порядку та роботу до інших міністерств і відомств (організацій); 2) ті, що не залежать від волі поліцейського: а) через закінчення строку контракту; б) через хворобу – за рішенням медичної комісії про непридатність до служби поліції; в) за віком – у разі досягнення встановленого законом граничного віку перебування на службі у поліції; г) у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів; 3) ті, що є наслідком порушення встановлених норм чи правил проходження служби, а також іншого порушення законодавства: а) у зв'язку з реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді

звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України; б) у разі набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією або кримінального правопорушення; в) у зв'язку з безпосереднім підпорядкуванням близькій особі [132, с.139]. Така класифікація підстав звільнення поліцейського з органів поліції, на нашу думку, є досить повною та включає в себе всі умови щодо припинення трудових правовідносин, як з ініціативи працівника, ініціативи роботодавця та з інших незалежних від сторін причин.

Підстави припинення трудових правовідносин закріплено й нормами загального законодавства, а саме Кодексом Законів про працю України: п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України та як юридичний факт-дія, охоплює своїм змістом: (1) правомірні дії, тобто юридичні факти, що відповідають нормам права і які виникають за волею осіб: (а) з ініціативи працівника; (б) з ініціативи роботодавця; (в) за угодою сторін; а також (2) неправомірні дії як юридичні факти, що виникають унаслідок вчинків сторін контракту (в тому числі працівника) і суперечать нормам права. Вони вчиняються без мети припинити договір, але їх наслідком саме і є припинення договірних відносин. Ці дії охоплюють: (а) неналежне виконання обов'язків працівником і (б) невиконання обов'язків працівником [133, с. 5]. Варто наголосити на тому, що дослідження підстав для звільнення з поліції мають важливе значення не тільки для окреслення змісту таких правовідносин, а також й для чіткого визначення видів виплат, які підлягають виплаті поліцейському при звільненні з боку роботодавця. Так, аналізуючи підстави звільнення особи з органів поліції та виплати, які здійснюються при звільненні варто наголосити на тому, що види та сума виплат в цілому залежать від підстав звільнення, а тому досить умовно їх можна поділити на ті підстави, які не перешкоджають отриманню виплат та підстави звільнення, які перешкоджають отримання певних виплат. До першої категорії підстав можна віднести звільнення за власним бажанням, звільнення за вислугою років, звільнення за настанням граничного віку перебування на

службі, за станом здоров'я, у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів. До підстав звільнення, які перешкоджають отриманню певних виплат варто віднести: звільнення через службову невідповідність, у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України, у разі набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення, а також рішенням суду про визнання його активів або активів, набутих за його дорученням іншими особами або в інших передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України [134] випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави. Окреслюючи взаємозв'язок виплат та підстав звільнення, пропонуємо виділити ще одну групу підстав, які, на нашу думку, є нейтральними та в принципі суттєво не впливають на види та розмір виплат при звільненні особи з посади в органах поліції. До такої категорії підстав віднесено: звільнення у зв'язку із закінченням строку контракту; у зв'язку з переходом у встановленому порядку на роботу до інших міністерств і відомств (організацій); у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі; у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб; у зв'язку з набуттям громадянства або підданства іншої держави.

На сьогодні, чіткий перелік підстав для звільнення з органів поліції передбачено нормами статті 77 Закону України «Про Національну поліцію», що має назву «Звільнення зі служби в поліції». Вказаною статтею передбачено, що поліцейський звільняється зі служби в поліції, а служба в поліції припиняється за наступними підставами.

1) у зв'язку із закінченням строку контракту. За твердженням Л.П. Геращенко, контракт – це строковий трудовий договір, і суть документа полягає у його змісті, але аж ніяк не у назві [135, с. 52]. Більш ширше

визначення контракту надає Т.П. Яценко, яка під контрактом про службу в органах внутрішніх справ розуміє угоду між громадянином України та органом внутрішніх справ в особі його начальника, за якою громадянин зобов'язується виконувати покладені на нього службові обов'язки, дотримуватися Присяги, внутрішнього трудового розпорядку та вимог нормативно-правових актів, що регламентують службу в органах внутрішніх справ, а орган внутрішніх справ зобов'язується здійснювати своєчасну та в повному обсязі виплату грошового забезпечення, надавати інші види забезпечення та соціального захисту, а також забезпечувати всі умови служби, передбачені чинним законодавством та угодою сторін [136, с. 12]. Згідно з ч. 3 ст. 21 КЗпП України контракт – це особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (в т. ч. матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в т. ч. дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін [26]. Частиною 1 статті 63 Закону України «Про Національну поліцію» закріплено, що контракт про проходження служби в поліції - це письмовий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами. Наведеним вище законом передбачено чіткі строки укладання контракту з поліцейськими, які мають різні звання та різні строки укладення такого контракту: 1) з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, - одноразово строком на два роки без права продовження; 2) з громадянами, які зараховані до вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, - на час навчання; 3) із заступниками керівників територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах, науково-дослідних установ, вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та керівниками структурних підрозділів зазначених органів, закладів та установ - на термін три роки з правом продовження контракту на той самий термін; 4) із заступниками керівника поліції та керівниками

територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установ, ректорами (керівниками) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняних до них керівниками - строком на чотири роки з правом продовження контракту одноразово строком до чотирьох років; 5) з керівником поліції - строком на п'ять років з правом продовження контракту одноразово строком до п'яти років [1]. Норми вказаної статті передбачають можливість переукладення контракту на певний строк, але в той же час, переукладання контракту є правом, але не обов'язком сторін такого контракту. А тому у випадку відсутності волевиявлення з боку саме органу поліції, контракт може бути й не продовжений. Це означає, що поліцейський звільняється з роботи на підставі закінчення строку контракту. Чітких критеріїв за якими відносно поліцейського може бути вирішено питання про не продовження контракту, а отже й фактичне припинення трудових правовідносин з органом поліції не має, а тому й з цього приводу можуть бути певні нівелювання та зловживання з боку осадових осіб органів поліції, які реалізують кадрову політику. Безумовно, це суттєво впливає на соціальний захист поліцейського, створює умови для нормального проходження служби, скільки при наближенні часу до закінчення контракту особа може відчувати певну не впевненість щодо свого майбутнього проходження служби.

Крім того, щодо певних категорій поліцейських, як наприклад, із заступниками керівника поліції та керівниками територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установ, ректорами (керівниками) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняних до них керівниками чи з керівниками, передбачено можливість переукладення контракту у межах чотирирічного строку, а слово «одноразово» означає про неможливість укладення нового контракту після його переукладення. Це означає, що особа має бути звільнення за підставою «у зв'язку із закінченням строку контракту», проте ця підстава звільнення не

обмежує права особи на зайняття інших посад в органах поліції. Але, така ситуація, на нашу думку, більш відповідає правовідносинам щодо переміщення осіб у системі органів поліції, а не звільнення з органів поліції. Застосування обмежень щодо неможливості укладення контракту із певними категоріями поліцейських на думку К.Ю. Мельник є не зовсім правильним. Зокрема автор вказує на те, що не зовсім правильно обмежувати кількість переукладень контракту для окремих із вищезазначених категорій поліцейських, оскільки такий крок може потягти розмивання професійного ядра та зниження ефективності діяльності відповідних органів поліції [137, с. 126]. Ми ж не погоджуємося з такою думкою науковця та вважаємо що саме для наведених вище категорій осіб є доцільним застосування норми щодо встановлення обмежень на переукладення контрактів, оскільки перебування на посаді керівників понад два і більше строків підряд збільшує ризики розвитку різноманітних корупційних схем, «потрібних» знайомств, зловживань владою, тиском на підлеглих осіб тощо. Але поряд із цим, на законодавчому рівні недостатньо чітко регламентовано механізм працевлаштування такої особи на інші посади, зокрема: яким чином здійснюється підбір посад для пропонування особі, якими критеріями при здійсненні вибору керується кадрова служба, чи є якась гранична межа посади, яку може займати особа, що перебувала на керівних посадах, але строк її контракту закінчився тощо. З огляду на наведене вище, вважаємо, що у вказаному напрямку має бути здійснена активна нормотворча діяльність та більш детальна регламентація вказаних суспільних відносин.

2) через хворобу - за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції. Реалізація вказаної підстави звільнення здійснюється на основі відповідного медичного висновку. Ми наразі не будемо детально окреслювати всю процедуру отримання рішення медичної комісії про непридатність до служби в поліції, а лише наголосимо на тому, що звільнення через хворобу є важливим чинником соціального захисту не тільки особи, захисту її здоров'я, а й забезпечення професійності поліції в Україні, оскільки

вказаний орган має формуватися виключно із здорових, фізично витривалих та психічно урівноважених осіб, які не мають проблем зі здоров'ям. Звільнення за вказаною підставою тісно пов'язано із проходженням поліцейськими періодичних медичних оглядів. Погодимося із думкою О.О. Конопельцевої, що результат медичного огляду може впливати на розвиток трудових відносин, зокрема змінювати їх чи бути підставою їх припинення [138, с. 100]. Загалом, метою медичних оглядів у відповідності до Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я від 21.05. 2007 року № 246 є: 1) своєчасне виявлення ранніх ознак гострих і хронічних професійних захворювань (отруєнь), загальних та виробничо зумовлених захворювань у працівників; 2) забезпечення динамічного спостереження за станом здоров'я працівників в умовах дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу; 3) вирішення питання щодо можливості працівника продовжувати роботу в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу; 4) розробки індивідуальних та групових закладів охорони здоров'я та реабілітаційних заходів працівникам, що віднесені за результатами медичного огляду до групи ризику; 5) проведення відповідних оздоровчих заходів [139]. Спеціальним порядком щодо здійснення медичних оглядів поліцейськими є Порядок проходження комплексного медичного огляду (диспансеризації) поліцейськими, затверджений наказом Міністерства внутрішніх справ України від 10.12.2015 № 1561, яким передбачено порядок проведення профілактичного медичного огляду, обов'язкового періодичного психіатричного огляду, обов'язкового профілактичного наркологічного огляду. Зазначено, що профілактичний медичний огляд поліцейських проводиться 1 раз на рік. Цим порядком визначено алгоритм дій уповноважених на проведення медичного огляду осіб, при виявленні у поліцейського хвороб, що є протипоказанням до виконання робіт, розладів психіки та поведінки, що можуть визначити їх непридатність до подальшої служби, психічних та поведінкових розладів, обумовлених уживанням психоактивних речовин. Так,

інформація, отримана в результаті обстеження та у випадку виявлення певних проблем та розладів направляється на огляд до медичної комісії закладу охорони здоров'я МВС для визначення його придатності до подальшої служби [140].

В той же час, розглядаючи вказану підставу для звільнення поліцейського з роботи через хворобу наголосимо на тому, що досить часто остання застосовується після вчинення особою дисциплінарного проступку, який загрожує подальшому її звільненню з органів поліції. Це пов'язується з тим, що ні загальним, ні спеціальним трудовим законодавством не передбачено можливості звільнення поліцейського у період його тимчасової непрацездатності. Мається на увазі те, що після вчинення поліцейським певного дисциплінарного проступку, з метою уникнення відповідальності та подальшого звільнення не з негативних для нього підстав, поліцейський лікується та паралельно звільняється зі служби у зв'язку з хворобою. При цьому при звільненні за вказаною підставою поліцейський отримує в повному обсязі всі передбачені законом виплати та має всі передбачені законом гарантії при звільненні. Така ситуація, на жаль, є досить типовою та поширеною, а її вирішення має охоплювати не тільки правовідносини, які виникають між поліцейським та органом Національної поліції, а й правовідносини, які виникають між поліцейським та закладами охорони здоров'я, конкретними лікарями, які видають та оформляють листки непрацездатності, комісією, яка приймає рішення про визначення поліцейського непридатним для подальшої служби. Зокрема, має бути встановлений чіткий та неупереджений контроль за правильністю видачі листків непрацездатності та визначення дійсного стану здоров'я особи з боку Міністерства охорони здоров'я, а у випадку оформлення листка непрацездатності після вчинення поліцейським дисциплінарного, адміністративного чи кримінального проступку чи злочину, видача листка непрацездатності має бути перевірена спеціально створеною комісією. Склад комісії має включати представників від Міністерства охорони здоров'я, Міністерства внутрішніх справ, представників громадськості, а у випадку

вчинення кримінального правопорушення й представників Державного бюро розслідувань.

3) за віком - у разі досягнення встановленого граничного віку перебування на службі в поліції. Законом встановлено граничний вік перебування на службі в поліції: поліцейські, які мають спеціальні звання до підполковників поліції включно – 55 років; а полковники, генерали поліції – до 60 років. Поліцейські, які досягли граничного віку перебування на службі в поліції, мають бути звільнені зі служби, але у разі необхідності керівники можуть залишити на службі поліцейських за їхнім клопотанням понад граничний вік перебування на службі в поліції, але не більше ніж на 5 років. У виняткових випадках керівник поліції може повторно продовжити таким особам строк служби до п'яти років. Наголосимо на тому, що наразі ні нормами спеціального законодавства, ні нормами загального законодавства не визначено порядку звільнення осіб, які досягли граничного віку перебування на посаді. Досить спірною є й норма, яка передбачена ч. 5 статті 76 Закону України «Про Національну поліцію», яка передбачає можливість у виняткових випадках за рішенням керівника поліції продовжити особам, які досягли граничного віку перебування на службі на строк служби до п'яти років за виключних обставин [1]. Але ні у самому Законі, ні у спеціальних нормативно-правових актах не визначено хоча б примірного переліку таких виняткових обставин, які б дозволити перебувати особі на службі понад досягнення ним граничного віку. І це, насправді, є проблемою, оскільки площина для зловживань у вказаному напрямку є досить великою, а відповідальність за зловживання своїми права у вказаних правовідносинах довести майже неможливо. У науково-практичному коментарі до Закону України «Про Національну поліцію» зазначено, що залишення на службі – це порядок здійснення заходів щодо залишення на службі в Національній поліції на строк до 5 років осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу, які досягли граничного віку перебування на службі, але мають високу професійну підготовку і досвід практичної роботи на займаній посаді та визнаний придатним за станом здоров'я для проходження

служби. Залишення на служби відбувається лише за письмовим клопотанням поліцейського. Висновок про високу професійну підготовку і досвід практичної роботи на займаній посаді робить безпосередній керівник поліцейського, який уповноважений призначати на такі посади [141, с. 370]. Ми ж вважаємо, вказане тлумачення норм ч. 5 статті 76 Закону України «Про Національну поліцію» неточним та оціночним, без чітких конкретних посилань та фактори, риси характеру чи вчинки особи, які б свідчили про важливість та необхідність її подальшої роботи в органі Національної поліції. А тому робота у вказаному напрямку має бути дещо активізована та на нормативно-правовому рівні має бути закріплено примірний перелік обставин, які є підставою для продовження служби у поліції понад граничний для перебування на службі вік.

4) у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів. Загалом правова регламентація порядку призначення поліцейських на посади під час здійснення реорганізації закріплено у статті 68 Закону України «Про Національну поліцію України», але в той же час, досить часто у таких правовідносинах застосовуються норми саме загального законодавства — Кодексу законів про працю України.

Окреслюючи вказану підставу для звільнення варто наголосити на важливості дотримання юридично визначеного порядку, який чітко регламентує процедуру звільнення особи з роботи. Основними ключовими тезами звільнення за вказаною підставою варто назвати наступні: 1) дотримання двох місячного строку на попередження поліцейського про можливе вивільнення; 2) розгляд можливостей на переведення особи на іншу рівнозначну посаду; 3) визначення та пропонування поліцейському, посада якого скорочується вільних посад у відповідності до його кваліфікації, стану здоров'я, здібностей тощо; 4) безпосереднє оформлення документів на звільнення у випадку неможливості працевлаштувати поліцейського на іншу посаду. У постанові Верховного Суду України від 10.03.2015 року у справі № 21-52a15, зроблено висновок про те, що власник або уповноважений ним орган (держава) одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в

організації виробництва і праці, зобов'язаний запропонувати працівникові всі наявні вакантні посади, які він може обіймати відповідно до своєї кваліфікації [142]. У випадку відмови особи від усіх пропозицій щодо зайняття певних посад виникають підстави для застосування п.4 ч.1 ст.77 Закону України «Про Національну поліцію» щодо звільнення поліцейського зі служби в поліції у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів [1]. Отже, при окресленні вказаної підстави для звільнення суттєвого значення має бути надано саме волевиявленню особи на зайняття інших посад, які пропонуються роботодавцем. Як зазначено у рішенні Одеського окружного адміністративного суду від 10.08.2020 № 420/2020/20, формою волевиявлення поліцейського на призначення на іншу посаду є надання згоди. При цьому, наданню згоди повинна передувати пропозиція щодо призначення на відповідну посаду, з урахуванням досвіду роботи, освітнього рівня, стану здоров'я, ставлення до виконання службових обов'язків, тобто ініціатива керівництва. Отже, зроблено висновок, що особа, попереджена про звільнення за скороченням штатів, самостійно не має можливості виявити ініціативу і своє волевиявлення здійснює шляхом надання згоди на ініціативу керівництва щодо іншої посади в будь-якому органі (закладі, установі) поліції. Лише якщо особа відмовилася від усіх пропозицій щодо зайняття певних посад виникають підстави для застосування п.4 ч.1 ст.77 Закону України «Про Національну поліцію» щодо звільнення поліцейського зі служби в поліції у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів [143].

При реалізації вказаної підстави як підстави звільнення з органів поліції кадрові служби органів Національної поліції досить часто допускають ряд помилок, а накази які ґрунтуються на вказаній підставі часто скасовуються в судовому порядку. Про такі проблеми ми поговоримо у наступному підрозділі дисертації.

5) через службову невідповідність. Аналізуючи вказану підставу для звільнення наголосимо на тому, що у чинному законодавстві немає чіткості у визначенні поняття «службова невідповідність». Термін «службова

невідповідність» не визначено Законом, а тому слід виходити з норм Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ, яким передбачено, що дисциплінарному стягненню у вигляді звільнення поліцейського має передувати виявлення факту протиправного вчинку, проведення службового розслідування, фіксація результатів розслідування в спеціальному акті з дорученням пояснень порушника, чого у справах звільнених поліцейських судом виявлено не було. Варто погодитися із думкою С.М. Бортник, який зазначає, що відсутність нормативно-правового закріплення сутності категорії «службова невідповідність» дозволяє тлумачити її на власний розсуд зацікавленим в прийнятті відповідного рішення особам. У такому випадку, на думку науковця, дана категорія стає майже універсальною підставою для звільнення зі служби в поліції [144, с. 88-89]. І це, на жаль, дійсно так. Відсутність чіткості у формулюванні поняття «службової невідповідності» створює широке поле для роботодавця при визначенні тих дій, які підпадають під категорію «службово невідповідності».

Загалом, вважаємо, що вказана підстава для звільнення обумовлена необхідністю підвищення рівня професіоналізму особового складу працівників поліції. Звільнення за вказаною підставою здійснюється на підставі висновку атестаційної комісії. Згідно ч. 1 статті 57 Закону України «Про Національну поліцію» та наказу Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських, затвердженої наказом Міністерства внутрішніх справ України від 17 листопада 2015 року № 1465 та зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 18 листопада 2015 року за № 1445/27890 закріплено, що завданням атестування є оцінка ділових, професійних, особистих якостей поліцейського, його освітній та кваліфікаційний рівні, фізична підготовка на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив їхньої службової кар'єри. Варто зазначити, що важливою гарантією є те, що нормами наведено вище закону передбачено вичерпний перелік підстав для проведення атестування поліцейських, до яких належать: призначення на вищу посаду,

якщо заміщення цієї посади здійснюється без проведення конкурсу; вирішення питання про переміщення на нижчу посаду через службову невідповідність; вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність [41]. Також, досліджуючи питання звільнення через службову невідповідність до вказаних правовідносин варто застосовувати й норми Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI, яким передбачено проведення процедури атестації як оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня [145].

При окресленні наведеної вище підстави для звільнення варто наголосити на тому, що проведення атестації супроводжується рядом проблем. Однією із найбільш поширених проблем є незаконність визначення підстав для проведення атестації, які не передбачені Законом України «Про Національну поліцію». Це означає те, що інші підстави, ніж ті, що передбачені наведеним вище законом не повинні застосовуватися при проведенні атестації поліцейських, оскільки вказаний перелік підстав є вичерпним. Національна поліція не може на власний розсуд та без настання обставин, визначених у частині другій статті 57 Закону України «Про Національну поліцію» проводити атестацію, проте на практиці, на жаль, трапляються випадки звільнення особи за тими підставами, які не передбачені законом.

Крім того, уповноважені посадові особи органів Національної поліції, що здійснюють кадрову політику досить часто при застосуванні вказаної підстави для звільнення використовують тільки рішення атестаційної комісії. Але, використання тільки рішення атестаційної комісії при вирішенні питання про звільнення особи в повній мірі не може констатувати факт того, що особа не відповідає займаній нею посади. Так, Касаційним цивільним судом у складі Верховного Суду під час розгляду справи № 297/3092/15-ц 30 травня 2018 року зроблено висновок про те, що рішення атестаційної комісії не є достатнім доказом того, що працівник не відповідає займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації. Судом також наголошено на тому, що висновок про

недостатність в особі кваліфікації, що перешкоджає належним чином виконувати посадові обов'язки, не може ґрунтуватися лише на матеріалах атестаційної комісії й показаннях свідків за відсутності інших об'єктивних даних щодо недостатньої кваліфікації, якими можуть бути, зокрема документи, звіти, плани, доповідні та інші докази неякісного чи неналежного виконання трудових обов'язків [146]. Отже, звільнення поліцейського через службову невідповідність має ґрунтуватися на сукупності певних доказів, які доводять факт неналежної кваліфікації особи та невідповідності займаній нею посаді, а не виключно на висновку атестаційної комісії. Тобто, при звільненні за вказаною підставою має бути забезпечено комплексний підхід до визначення можливості особи продовжувати виконання своїх посадових обов'язків у відповідності до своєї кваліфікації.

б) у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України. Погодимось із думкою Д.П. Пилипенка, 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 злагодженості в роботі. Науковець наголошує на тому, що закріплений у правових нормах порядок поведінки учасників трудового процесу визначає поняття трудової дисципліни як правового інституту [147, с. 349]. Відповідно до ст. 13 Дисциплінарного статуту, 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 [38]. Звільнення зі служби в поліції вважається крайнім заходом, який може бути застосовано до поліцейського за вчинення ним дисциплінарного проступку.

Звільнення у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту

Національної поліції України здійснюється за результатами службового розслідування. Під поняттям порядок проведення службових розслідувань в органах Національної поліції України С.С. Баглаєнко пропонує розуміти, визначену та закріплену на законодавчому рівні послідовність дій, які мають вчинити уповноважені органи для проведення якісного та оперативного службового розслідування. Дотримання порядку проведення службових розслідувань в органах поліції, на думку автора, дозволить: по-перше, забезпечити дотримання режиму законності у функціонуванні відповідного органу державної влади та їх структурних підрозділів; по-друге, створити умови за яких буде дотримано всі службово-трудова права працівника відносно якого здійснюється службове розслідування; по-третє, дозволить мінімізувати можливість виникнення ситуацій з оскарження рішень дисциплінарних комісій. Встановлено, що порядок проведення службових розслідувань в органах поліції можна поділити на три ключові етапи: а) підготовчий етап; б) безпосереднє проведення розслідування; в) завершальний етап, прийняття рішення [101, с. 18].

Однією із причин реалізації щодо такого виду дисциплінарного стягнення як звільнення з поліції є порушення норм етичної поведінки. Принципи етики для працівників поліції визначають Правила етичної поведінки поліцейських, затверджені наказом Міністерства внутрішніх справ України 09.11.2016 N 1179, відповідно до яких, зокрема, поліцейські повинні неухильно дотримуватись положень Конституції та законів України, інших нормативно-правових актів, що регламентують діяльність поліції, та Присяги поліцейського; поводитися стримано, доброзичливо, відкрито, уважно і ввічливо, викликаючи в населення повагу до поліції і готовність співпрацювати; контролювати свою поведінку, почуття та емоції, не дозволяючи особистим симпатіям або антипатіям, неприязні, недоброму настрою або дружнім почуттям впливати на прийняття рішень та службову поведінку. Згідно з пунктом 1 розділу I Правил етичної поведінки поліцейських, ці Правила є узагальненим зібранням професійно-етичних вимог щодо правил поведінки поліцейських та спрямовані на

забезпечення служіння поліції суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку на засадах етики та загальнолюдських цінностей. Вказаними правилами визначено принципи, на яких ґрунтуються основні вимоги до поліцейського, поведіння поліції із затриманими особами, взаємодія поліції з громадськістю та іншими державними органами, а тому порушення вказаних вимог є підставою для порушення щодо поліцейського дисциплінарного провадження та на підставі висновку дисциплінарної комісії застосування до порушника такого виду стягнення як звільнення із займаної ним посади [148].

Накладення дисциплінарного стягнення на поліцейського у вигляді звільнення зі служби можливе й за вчинення ним аморального проступку чи проступку, який порочить честь та гідність поліцейського та ставить під загрозу довіру до всієї системи поліції у державі. Погодимось із думкою А.В. Джуської та В.В. Джуського, які зазначають, що професійна честь і гідність кожного працівника поліції – це також моральний портрет особового складу органів та підрозділів Національної поліції України, тому не можна залишати без уваги будь-які посягання на честь і гідність навіть одного поліцейського. За роботою окремого працівника поліції, його морально-професійними якостями пересічні громадяни визначають роботу всієї поліції, відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» [149, с. 92]. Крім того, вчинення самого дисциплінарного правопорушення вже вважається підставою для притягнення поліцейського до відповідальності, в тому числі й застосування до нього звільнення з роботи. Наголосимо на тому, що у постанові Верховного Суду України від 7 листопада 2019 року по справі № 826/1610/18, Верховний суд зазначив, що один і той самий проступок може бути підставою для різних видів юридичної відповідальності, однією з яких є дисциплінарна. Наслідки проступку, які, фактично підривають довіру та авторитет до органів Національної поліції, суд вважає належною підставою для притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення зі служби в поліції. Відсутність обвинувального вироку щодо позивача не свідчить про відсутність ознак

дисциплінарного проступку (невиконання чи неналежне виконання позивачем службової дисципліни) в його діях [150]. Отже, вказаним рішенням доведено думку суддів, відносно того, що для застосування такої підстави звільнення як «у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України» достатнім є вчинення виключно дисциплінарного проступку, а не обвинувального вироку щодо особи чи постанови суду про притягнення поліцейського до адміністративної відповідальності за вчинене діяння.

На підставі аналізу ряду судових рішень, які містяться у Єдиному державному реєстрі судових рішень, можемо зробити аргументований висновок про те, що звільнення з органів поліції зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України здійснюється за наступні вчинки особи: за вчинення дій, які порочать звання поліцейського (керування транспортним засобом у стані алкогольного сп'яніння, вчинення правопорушення, злочину чи порушення правил дорожнього руху у стані алкогольного сп'яніння), за вчинення дій, які порушують етичні правила та норми поведінки (негативні висловлювання у бік інших осіб, висловлювання у соціальних мережах, негативне висловлювання щодо діяльності органу, в якому особа працює з метою його дискредитації), перевищення своїх службових повноважень (вчинення негативних дій та висловлювань у бік правопорушників, неналежне та таке, що принижує честь та гідність поводження із затриманими особами тощо), вчинення дій, які порушують умови проходження служби та правила внутрішнього трудового розпорядку (перебування на робочому місці у стані алкогольного, наркотичного чи іншого виду сп'яніння, неодноразові прогули, у випадку систематичного невиконання поліцейським без поважних причин обов'язків, покладених на нього контрактом або правилами внутрішнього трудового розпорядку тощо); вчинення дій, які заборонено вчиняти нормами антикорупційного законодавства України (використання свого службового становища,

неповідомлення про конфлікт інтересів та ухвалення рішень в умовах конфлікту інтересів; здійснення впливу однією посадовою особою на іншу тощо).

7) за власним бажанням. Окреслюючи питання звільнення за власним бажанням В.Ю. Кікінчук, зазначає, що звільнення співробітника за власним бажанням вимагає дотримання обов'язкових умов: дійсність його волевиявлення; наявність рапорту про звільнення; дотримання строків попередження про намір звільнення; гарантування реалізації права працівника на відкликання рапорту. Недотримання хоча б однієї з перерахованих умов може обумовити поновлення співробітника на службі в органах внутрішніх справ у колишній посаді за рішенням суду [21, с. 202]. Але жодна із наведених вище складових умов при звільнення поліцейського з органів поліції, на практиці, на жаль, не працює. Загалом, така підстава як звільнення за власним бажанням є досить невизначена, оскільки при написанні рапорту поліцейського на звільнення досить важко окреслити таку вимогу як його дійсне волевиявлення. Погодимося із твердженням О.С. Бондар, що воля сторін трудового договору, яка має місце під час його укладення, залишається вирішальною і під час припинення трудового правовідношення, для якого трудовий договір або контракт були підставами виникнення [129, с.79]. На сьогодні непоодинокими є випадки тиску на поліцейських з боку колег, безпосередніх та вищестоящих керівників, які своїми діями та вчинками спонукають особу до написання заяви на звільнення та припинення будь-яких трудових правовідносин з органом поліції. Ситуація загострюється тим, що реального та дієвого контролю за вчиненням дій, які суперечать дійсній волі працівників, які змушені звільнитися, на жаль, не має.

Особливості служби в органах поліції обумовлюють те, що звільнення з органів поліції за власним бажанням відбувається не так як у трудових правовідносинах з іншими державними службовцями. Зокрема, має місце більш тривалий термін щодо подачі рапорту на звільнення за власним бажанням, який встановлюється у строк три місяці; можливість зменшення

вказаного строку, але з обов'язком зазначенням причин для звільнення. На сьогодні проблеми звільнення за власним бажанням також полягають і в тому, що жодним нормативно-правовим актом не передбачено типової форми написання рапорту на звільнення за власним бажанням, в тому числі рапорту, який би передбачав можливість скорочення строку звільнення за певними сімейними обставинами. Відсутність визначеної (типової) форми написання рапорту на звільнення створює перешкоди до реалізації право особи на звільнення, оскільки помилки в його написанні є наслідком його повернення без виконання та дооформлення чи нового написання, що часто впливає на строки його подання, що автоматично продовжує строки, передбачені для відпрацювання поліцейського при звільненні зі служби. Вважаємо, що з метою виникнення непередбачуваних ситуацій при написанні та оформлення поліцейським рапортів на звільнення, доцільним було б на нормативно-правовому рівні, а саме в передбачити типову форму щодо написання рапорту на звільнення як за звичайними умовами, так і у випадку прохання скороченого строку на звільнення з органів поліції.

Крім того, особливу увагу варто приділити умовам, які не дозволяють особі припинити службу в поліції та цим зловживають роботодавці. Зокрема, такими обставинами можна назвати: в країні оголошено військовий стан; сталася надзвичайна ситуація і зараз проводяться роботи по її ліквідації; всередині держави стався збройний конфлікт, співробітниками проводиться контртерористична операція. Але нормами законодавства не визначено чіткого переліку підстав, які не дозволяють звільнитися поліцейському з органів поліції саме у той період, коли це потрібно особі. На практиці мають місце різноманітні причини щодо відмови у підписанні рапорту на звільнення особи, які виражаються як в об'єктивних причинах, так і у суб'єктивному ставленні посадовців до звільненні своїх підлеглих поліцейських.

Законодавством, як ми же зазначали у попередньому підрозділі дисертації передбачено й можливість скорочення строку написання рапорту про звільнення особи за наявності певних причин, перелік яких чітко закріплені у

постанові Кабінету Міністрів України від 12.06.2013 року № 413 «Про затвердження переліку сімейних обставин та інших поважних причин, що можуть бути підставою для звільнення громадян з військової служби та зі служби осіб рядового та начальницького складу». Наголосимо на тому, що перелік поважних причин, що можуть бути підставою для звільнення поліцейського з органів поліції є вичерпним та зазвичай пов'язано із станом здоров'я самої особи, станом здоров'я членів сім'ї особи, а саме: 1) виховання матір'ю (батьком) - військовослужбовцем, особою рядового чи начальницького складу, яка (який) не перебуває у шлюбі, дитини або кількох дітей, що з нею (з ним) проживають, без батька (матері); 2) утримання матір'ю (батьком) - військовослужбовцем, особою рядового чи начальницького складу, яка (який) не перебуває у шлюбі, повнолітньої дочки, сина віком до 23 років, якщо вона (він) є інвалідом I чи II групи або продовжує навчання і у зв'язку з цим потребує матеріальної допомоги матері (батька); 3) укладення шлюбу із громадянкою (громадянином) України, іноземцем або особою без громадянства, що постійно проживає за межами України; 4) хвороба, якщо така хвороба згідно з висновком лікарської або лікарсько-експертної комісії перешкоджає проходити службу в даній місцевості чи проживати в ній членові його сім'ї, у разі відсутності можливості переміщення (переведення) до іншої місцевості; 5) необхідність постійного стороннього догляду за хворою дружиною (чоловіком), дитиною, а також батьками своїми чи дружини (чоловіка), що підтверджується відповідним медичним висновком медико-соціальної експертної комісії для осіб віком понад 18 років чи лікарсько-консультативної комісії для осіб до 18 років; 6) наявність у військовослужбовця, особи рядового чи начальницького складу трьох і більше дітей; 7) неможливість призначення одного з військовослужбовців, осіб рядового чи начальницького складу, які перебувають у шлюбі, в межах одного населеного пункту (гарнізону) в разі переміщення (переведення) дружини (чоловіка) на нове місце служби до іншого населеного пункту (гарнізону); 8)

довгострокове відрядження за кордон дружини (чоловіка) військовослужбовця, особи рядового і начальницького складу [99].

8) у зв'язку з переходом у встановленому порядку на роботу до інших міністерств і відомств (організацій). Досліджуючи вказану підставу звільнення варто погодитися із думкою І.М. Іншина про відсутність порядку звільнення поліцейських за вказаною підставою. Науковець до вказаної підстави звільнення відносить наступні випадки: 1) зарахування поліцейських курсантами, слухачами денної форми навчання до вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських; 2) відрядження (прикомандирування) до Верховної Ради України, Верховної Ради Автономної Республіки Крим, інших органів державної влади (закладів, установ) або органів місцевого самоврядування на час виконання відповідних повноважень на постійній основі з залишенням їх на службі в поліції. Як зазначає науковець, в обох випадках поліцейські звільняються з посад і зараховуються у розпорядження наказами керівників, уповноважених призначати на такі посади, але при цьому поліцейські не втрачають права на повернення на службу [132, с. 140].

9) у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі. Ця підстава звільнення прямо впливає із норм антикорупційного законодавства України. Так Законом України «Про запобігання корупції», а саме статтею 27 передбачено, що особи, зазначені у пункті 1 частини першої статті 3 цього Закону, не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. Нормами вказаної статті передбачено спочатку обов'язок здійснити врегулювання вказаної ситуації шляхом вжиття заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк, а у випадку неможливості здійснення таких заходів здійснити переведення у встановленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади [57]. Норма вказаної статті означає, що спочатку до особи мають бути

застосовані інші засоби врегулювання конфлікту інтересів, в тому числі й переведення на іншу посаду, а у випадку неможливості вже застосовувати процедуру звільнення за вказаною підставою. Вказане обмеження виконує наступні функції: 1) виключає домінування будь-яких приватних інтересів над публічними; 2) встановлює заборону щодо сприяння близьким особами, шляхом використання своїх повноважень; 3) стимулює поліцейського не тільки до належного виконання ним своїх функцій та посадових обов'язків, й а розвиває такі якості особистості як порядність, доброчесність тощо; 4) забезпечує формування розуміння поліцейським важливості своєї соціальної функції.

9¹⁾ у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб. Законом України «Про запобігання корупції» закріплено обов'язок щодо необхідності повідомлення безпосереднього керівника про наявність у неї потенційного або реального конфлікту інтересів не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вона дізналася або повинна була дізнатися про наявність конфлікту інтересів. Законом України «Про запобігання корупції» передбачено наступні заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, що здійснюються шляхом: 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; 2) застосування зовнішнього контролю а виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; 3) обмеження доступу особи до певної інформації; 4) перегляду обсягу службових повноважень особи; 5) переведення особи на іншу посаду; 6) звільнення особи. Отже, на підставі наведеного вище можемо зробити висновок, про те, що звільнення особи з посади застосовується як крайній захід у вирішенні проблеми щодо врегулювання конфлікту інтересів.

10) у разі набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення, а також рішенням суду про

визнання його активів або активів, набутих за його дорученням іншими особами або в інших передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави. Звільнення за вказаною підставою здійснюється за наявності відповідного рішення суду про притягнення до відповідальності поліцейського, але ніяк не може застосовуватися у випадку тільки порушення справи про вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення. Так, на час проведення відповідного слідства по справі поліцейський може бути відсторонений від посади, але ні в якому разі не звільнений. Таку думку висловлює й П.В Коломоєць. Науковець наголошує на тому, що безпосередньо за вчинення корупційних адміністративних правопорушень чи вчинення злочину поліцейського можна звільнити лише у тому разі, коли його вина буде доведена у встановленому законом порядку, тобто на підставі відповідного судового рішення. У такому разі, як наголошує автор, поліцейський, щодо якого провадиться досудове слідство або розглядається справа про адміністративне корупційне правопорушення, може бути відсторонений від посади. При цьому, за особою, відстороненою від виконання службових обов'язків (посади), зберігаються всі види грошового забезпечення, які були їй визначені до відсторонення від роботи, окрім премії [66, с. 81].

11) у зв'язку з набуттям громадянства або підданства іншої держави. Відповідно до Закону України «Про громадянство України», громадянство України - правовий зв'язок між фізичною особою і Україною, що знаходить свій вияв у їх взаємних правах та обов'язках. Відповідно до пункту 1 статті 19 Закону України «Про громадянство України» підставами для втрати громадянства України є: добровільне набуття громадянином України громадянства іншої держави, якщо на момент такого набуття він досяг повноліття. Добровільним набуттям громадянства іншої держави вважаються всі випадки, коли громадянин України для набуття громадянства іншої держави повинен був звертатися із заявою чи клопотанням про таке набуття відповідно

до порядку, встановленого національним законодавством держави, громадянство якої набуто [151]. Оскільки ч. 1 статті 49 Закону України «Про Національну поліцію» передбачено основну вимогу до кандидата на посаду поліцейського - належність до громадянства України, то, відповідно, набуття громадянства або підданства іншої держав автоматично означає неможливість подальшого проходження поліцейським служби в поліції [1]. Це є досить важливим для забезпечення нормального функціонування системи поліції, тому погодимося із думкою С.Г. Константиновський, який наголошує, що саме для державних службовців, працівників органів державної влади, вищих посадових осіб правоохоронних органів мають бути жорсткі обмеження на перебування в громадянстві іншої держави, оскільки вони становлять для України стратегічне значення. Жодна людина, яка проживає в Україні, не повинна сумніватися у вірності цих осіб інтересам лише України. Наявність у вищезазначених посадовців громадянства іншої держави дає їм можливість у будь-який момент втекти з України і користуватися захистом країни другого громадянства [152, с. 166].

В той же час, окреслюючи передбачені статтею 77 Закону України «Про Національну поліцію» підстави для звільнення із органів Національної поліції, можемо зробити висновок про те, що кількість таких підстав значно відрізняється від кількості підстав, які передбачені для інших посадових осіб інших органів державної влади. Це, на нашу думку, говорить про те, що реформування Національної поліції України здійснювалося досить швидко, а тому норми профільного закону мають певні неточності та недопрацювання. Вважаємо, що і в питаннях звільнення з органів поліції є певні проблеми, які полягають у неповноті закріплених підстав щодо звільнення осіб з органів поліції. На основі здійсненого аналізу підстав звільнення з органів поліції з іншими органами державної влади, можемо зробити висновок про необхідність розширення таких підстав для звільнення та їх нормативно-правове закріплення у законі України «Про Національну поліцію». Це пояснюється тим, що профільний закон має передбачати виключний перелік підстав для такого

звільнення у тій мірі, яка є не меншою, що передбачена для державних службовців, прокурорів та суддів. Крім того, значна їх кількість підстав для звільнення, які не передбачені нормами статті 77 Закону України «Про Національну поліцію» на практиці застосовується, при цьому маскуючись під вже визначені вказаною статтею підстави для звільнення, оскільки немає їх юридичного закріплення у відповідному законі, але вони є доцільними для певних правовідносин щодо звільнення. Безумовно, це створює підстави для звернення осіб до суду та поновлення їх на посаді стягнення заробітку за час вимушеного прогулу. Про необхідність розширення підстав для звільнення поліцейських з органів поліції своїх працях говорив і М.І. Іншин. Так науковець пропонує включити до переліку підстав звільнення зі служби в поліції наступні: 1) у разі смерті поліцейського; 2) у разі обрання на виборну посаду до органу державної влади або органу місцевого самоврядування з дня набуття повноважень; 3) визнання поліцейського безвісно відсутнім чи оголошення його померли; 4) набрання законної сили рішення суду про визнання поліцейського недієздатним або обмежено дієздатним; 5) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади»; 6) у разі незгоди поліцейського на продовження проходження служби у зв'язку зі зміною істотних умов служби у поліції; 7) у разі порушення обмежень, пов'язаних зі службою в поліції; 8) прийняття резолюції недовіри [132, с. 142]. В цілому, ми повністю підтримуємо думку науковця щодо доповнення наведеними вище підставами для звільнення поліцейських, оскільки окремі з них створюють та забезпечують додаткові умови щодо стимулювання поліцейських до належної поведінки та належного виконання своїх посадових обов'язків саме під загрозою звільнення їх з роботи. Але, поряд із цим, зауважимо, що при окресленні диференціації правового регулювання питання звільнення поліцейських з іншими органами державної влади ми називали ряд підстав, які закріплені нормами інших законів по відношенню до інших службових осіб, але не передбачені для звільнення поліцейських. Тому, вважаємо що стаття 77 Закону України Про національну поліцію варто

доповнити наступним переліком підстав а саме: 1) порушення вимог щодо несумісності посад; 2) звільнення у зв'язку з неможливістю особою підтвердити законність джерела свого майна, для осіб, які обіймають найвищі посади у систем органів Національної поліції; 3) наявність заборгованості із сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за дванадцять місяців з дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання; 4) у зв'язку з наданням особою підроблених документів чи завідомо неправдивих відомостей під час вступу на службу в органи поліції, чи надання неправдивих відомостей у період проходження служби в органах поліції що підтверджують його відповідність на зайняття певних посад в органах поліції; 5) у зв'язку з вчиненням проступку, який ганьбить честь співробітника органів внутрішніх справ. Доповнивши статтю 77 Закону України «Про Національну поліцію» такими підставами, на нашу думку, зрівняє підстави звільнення поліцейського з іншими державними службовцями та не ставитиме їх у привілейоване по відношенню до інших державних службовців відношення у правовідносинах щодо звільнення зі служби.

Отже проаналізувавши підстави звільнення з служби в поліції, які закріплені нормами статті 77 Закону України «Про Національну поліцію» ми можемо зробити досить аргументований висновок про те, що підстави звільнення з органів поліції мають бути удосконалені та доповнені. Ми вважаємо, що законодавство, яке регулює підстави звільнення з органів поліції по відношенню із іншими державними службовцями, працівниками суду, прокурорами є досить лояльним, оскільки Законом не охоплюється ряд підстав, як застосовуються до інших осіб. А це, на нашу думку, створює дискримінаційний підхід до інших категорій осіб, які у відповідності до покладених на них завдань та функцій виконують функції держави.

2.3 Проблемні питання звільнення зі служби в поліції

Звільнення зі служби в поліції є тривалим процесом, який характеризується стадійністю та значною кількістю дій суб'єктів вказаних правовідносин. З першого погляду може здатися, що процес звільнення є впорядкований та окреслений нормами чинного законодавства, проте, аналізуючи ряд рішень суду, які містяться у Єдиному державному реєстрі судових рішень, ми можемо говорити про складність процесу звільнення зі служби в поліції, що обумовлено різними як об'єктивними так і суб'єктивними обставинами. Порушення порядку звільнення зі служби в поліції працівників, нечіткість підстав звільнення, порушення процесуальних строків при звільненні, не в повному обсязі вчинення всіх процесуальних дій, які передбачають порядок звільнення особи, а також ряд інших проблем досить часто стають підставою для скасування наказів по особовому складу щодо звільнення особи, поновлення її на посаді та присудження виплати грошових коштів за час вимушеного прогулу. Безумовно, це створює ряд інших проблем, які пов'язані із поверненням особи на службу, працевлаштування вказаної особи, якщо, наприклад, на її місце вже було призначено іншу особу, фінансування виплати стягнутих за вимушений прогул коштів, виплата яких здійснюється за рахунок тих коштів, які мали б бути витрачені на розвиток та функціонування Національної поліції України в цілому. Що стосується особи, яка звертається за захистом своїх прав до судових органів, також можна говорити про порушення її морального стану, невизначеності щодо свого працевлаштування, частих переживань, які впливають на психічне здоров'я та знижують подальшу довіру до органу в якому остання працювала.

Вирішення проблемних питань, які виникають при звільненні зі служби в поліції є необхідним для забезпечення нормального функціонування Національної поліції в умовах її реформування, стабільності та системності у роботі уповноважених органів та осіб. Крім того, Національна поліція - це орган, який має захищати права, свободи та законні інтереси особи, а тому посадові особи органів поліції мають діяти виключно згідно норм чинного

законодавства не тільки у питаннях виконання своїх посадових обов'язків, питаннях проходження служби, здійсненні соціального захисту, матеріального забезпечення своїх працівників, а й при припиненні трудових правовідносин особи із органом поліції. Це є важливим для створення нормального та позитивного іміджу Національної поліції як органу державної влади. З іншої сторони, особа має бути впевнена у непорушності її прав та свобод, захисті її інтересів, в тому числі, у питаннях незаконного звільнення з посади.

Враховуючи те, що проблемних питань при звільненні з служби в органах поліції виникає досить багато, вважаємо, що їх дослідження варто здійснити на підставі їх класифікації. Отже, пропонуємо класифікацію проблем за юридичним вираженням на наступні види:

1) правові, які пов'язані із відсутністю належного нормативно-правового закріплення та регулювання правовідносин у сфері звільнення поліцейського з посади. До таких проблем ми пропонуємо віднести відсутність спеціального нормативно-правового акту, який би був прийнятий на основі та на виконання статті 77 Закону України «Про Національну поліцію», конкретизував окремі аспекти звільнення поліцейського з посади за різними підставами, наявність застарілої бази нормативно-правових актів.

2) процесуальні, тобто ті проблеми, які виникають при нормативно-правовому регулюванні поведінки суб'єктів правовідносин при звільненні з органів Національної поліції. До таких проблем можна віднести: неправильне визначення підстав звільнення поліцейського з посади; нечіткість формулювання підстав звільнення поліцейського з посади; порушення процесуальної процедури звільнення особи (нехтування певними стадіями звільнення, вимогам до витримки процесуальних строків, оформлення змісту наказу тощо), недотримання процесуальних строків, які можуть закріплюватися нормами спеціального закону, так і впливати із норм загального законодавства тощо.

3) організаційні проблеми – це ті проблеми, які виникають при безпосередній організації процесу звільнення та, в цілому, пов'язані із певними

конкретними діями особи, що виражається у несвоєчасному вчиненні чи взагалі не вчиненні окремих дій, які в подальшому можуть вплинути на весь процес звільнення особи з посади. До таких проблем запропоновано віднести: відсутність строків розгляду рапорту про звільнення; невизначеність вимог до оформлення рапорту про звільнення, бюрократична процедура надходження заяви про відкликання рапорту про звільнення, а також відсутність строків її розгляду тощо [153, с. 4].

Отже, перейдемо до безпосереднього розгляду виділених нами блоків проблем, які виникають при звільненні особи з поліції. Однією із перших правових проблем варто назвати відсутність спеціального підзаконного нормативно-правового акту, який би конкретизував передбачені статтею 77 Закону України «Про національну поліцію» підстави звільнення з органів поліції. В цілому можемо констатувати факт того, що Законом України «Про Національну поліцію» досить стисло окреслено підстави звільнення поліцейських з органів поліції, загалом не визначено порядок проведення звільнення, а також відсутні норми, які б визначали будь-які гарантії поліцейського у вказаному процесі. За загальним правилом, у таких випадках застосовуються норми Кодексу законів про працю України, але останній не містить посилання на те, що гарантії можуть бути окреслені спеціальним законодавством. Це створює ряд проблем, зокрема, щодо порядку звільнення особи з посади. Крім того, досить часто кадрова служба допускає ряд порушень при вирішенні питань щодо звільнення поліцейського, неточностей оформлення окремих документів, а саме наказів по особовому складу щодо звільнення, нечіткостей щодо формулювання підстав звільнення, а також вчиняє інші дії, які можуть призвести до порушення норм чинного законодавства. Вважаємо, що з метою зменшення кількості невідповідностей та порушень законодавства важливим є прийняття спеціального нормативно-правового акту, який би чітко прописав процедуру звільнення поліцейських з органів поліції за різними підставами, закріпив права та обов'язки сторін

правовідносин, окреслив гарантії їх діяльності як у процесі звільнення, так і після припинення трудових правовідносин із органом поліції.

Загалом необхідність нормативно-правового регулювання процедури звільнення з органів поліції у своїх наукових працях порушував М.І. Іншин, який у період проведення реформування системи поліції говорив про те, що наразі назріла потреба створення правового механізму, котрий був би спроможний забезпечити вивільнення працівників із системи органів внутрішніх справ. І якщо визначальні положення, які цього стосуються, будуть указані в законах, то детальний механізм їх реалізації повинен міститись у нормах підзаконного характеру. Оскільки процес вивільнення вже розпочався, негайно треба розробити і прийняти Положення «Про порядок вивільнення, працевлаштування працівників органів внутрішніх справ та надання їм пільг і компенсацій» [154, с. 116–117]. Науковець наголошував на проблемі вивільнення працівників за скороченням посад, проте ми ж, підтримуючи та продовжуючи його думку, вважаємо, що питання звільнення працівників поліції варто нормативно закріпити й за іншими підставами у єдиному підзаконному акті. На сьогодні детально регламентована виключно така підстава звільнення як звільнення у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України. Це питання детально врегульовано Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» [38]. Важливість прийняття підзаконного нормативно-правового акту, який би врегульовував питання звільнення поліцейських є необхідним й для чіткого визначення конкретних стадій процесу звільнення поліцейських із зазначенням прав та обов'язків сторін таких правовідносин, окресленням нормативних та індивідуальних актів, які приймаються на кожній із таких стадій, чітким передбаченням того, які вимоги ставляться до рапорту на звільнення, наказу про звільнення та інших актів індивідуального характеру. Це є важливим для формування єдиної політики щодо звільнення поліцейських

з посади, а в майбутньому – одним із перших кроків до зменшення кількості оскаржень наказів про звільнення поліцейських у судах.

Вважаємо, що прийняття такого нормативно-правового акту має бути спрямовано на: 1) впровадження прозорої і зрозумілої процедури звільнення поліцейських з поліції за різними підставами передбаченими профільним законом; 2) розроблення та визначення чіткого алгоритму дій кадрової служби, поліцейського при звільненні особи зі служби в поліції; 3) посилення співпраці кадрових служб органів поліції з поліцейськими у процесі звільнення 4) удосконалення процедури управління людськими чинниками в системі органів поліції, в тому числі й у правовідносинах щодо звільнення осіб зі служби; 5) забезпечення ефективного добору працівників для служби в органах поліції при скороченні штату працівників; 6) забезпечення відсутності корупційного аспекту при вирішенні кадрових питань у системі органів поліції; 7) визначення та закріплення основних прав та обов'язків сторін вказаних правовідносин; 8) передбачення гарантій особи при її звільненні з поліції [155, с. 3].

Отже, наголосимо на тому, що наразі нормативно-правове регулювання питання звільнення з органів поліції врегульовано не на належному рівні, що спричиняє ряд проблемних питань у цьому процесі. Враховуючи те, що поліцейські є спеціальними суб'єктами права, виконують покладені на них функції держави, суттєвим є забезпечення єдиної процедури звільнення таких осіб зі служби як за власною згодою, так і за згодою роботодавця чи згодою сторін. Здійснити це можливо виключно спільними зусиллями органів законодавчої та виконавчої влади, які б спільно розробили відповідний порядок звільнення таких службовців, органів судової влади, які б надали систематизовані матеріали щодо проблемних питань звільнення з служби в органах поліції, кадрових служб органів поліції, які б надали рекомендації щодо практичних проблем звільнення та самих поліцейських, які б окреслили проблеми звільнення з точки зору сторони-працівника. Тільки злагоджена робота наведених вище суб'єктів може забезпечити реальний поштовх у напрямку удосконалення правового регулювання процедури звільнення осіб з

органів поліції шляхом прийняття відповідного нормативно-правового акту із вказаного питання.

До правових проблем звільнення з органів поліції ми пропонуємо віднести й наявність застарілої бази нормативно-правових актів, які регулюють питання проходження служби органах поліції та звільнення зі служби. Як приклад, можемо привести Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, що затверджене постановою Кабінету Міністрів Української РСР від 29 липня 1991 р. № 114 [43]. Цим Положенням визначено порядок проходження служби особами рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, їх права і обов'язки. По-перше, на офіційному сайті Верховної ради України відсутні відомості про чинність вказаної постанови; по-друге назва постанови не відповідає сучасній назві органу поліції. Так, постанова містить назву органи внутрішніх справ, посади у своїй назві використовують термін «міліція»; по-третє, останні зміни до вказаної постанови, згідно відомостей, які оприлюднені на офіційному сайті Верховної Ради України, внесені постановою Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 885 «Про внесення змін до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ» [156]. Таке положення справ говорить про відсутність адаптації підзаконних нормативно-правових актів до сучасних правовідносин щодо проходження служби в поліції та звільнення з поліції, а тому останні мають бути переглянуті та приведені у відповідність до сучасних суспільних відносин.

Звільнення поліцейських з поліції є досить складною процесуальною процедурою, в ході якої виникають різноманітні питання, пов'язані як із процесом безпосереднього звільнення особи, так і з правовідносинами, які пов'язані із вказаним процесом (правовідносини щодо виходу на пенсію, отримання групи інвалідності тощо). До основних проблем процесуального характеру варто віднести неправильне визначення підстав для звільнення з органів поліції. Аналізуючи відомості, які містяться в реєстрі судових рішень зазначимо, що суть більшості позовів полягає в тому, що особа не погоджується

із формулюванням підстави звільнення, не погоджуються із застосуванням до неї дисциплінарного стягнення у вигляді звільненні зі служби, не погоджуються із підставами проведення атестації поліцейського за результатами якої особу звільнено у зв'язку зі службовою невідповідністю тощо та просять або ж скасування наказу про звільнення, або ж зміну підстави звільнення особи. До актуальних рішень суду, які підтверджують виділену нами проблему при звільненні особи з поліції варто віднести постанову Верховного суду України від 29.07.2020 року у справі № 825/1792/16 (адміністративне провадження № К/9901/34326/18). Зазначимо, що досить часто проблема звільнення зі служби в поліції в якій Верховний Суд зробив правовий висновок, що приписи частини у статті 57 Закону України «Про Національну поліцію» не є самостійною підставою проведення атестування, оскільки цю норму необхідно застосовувати у системному взаємозв'язку з нормами частини 2 статті 57 цього ж Закону, в якій наведений вичерпний перелік підстав для проведення атестування, за відсутності яких проведення атестації є протиправним [157].

Іншим рішенням, де суть позову полягає у зміні підстави звільнення є рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 19.04.2021 року по справі № 640/2067/20. Позивач просить суд змінити формулювання причини звільнення в частині його звільнення за п. 7 ч.1 ст.77 Закону України “Про Національну поліцію” (за власним бажанням) та вважати звільненим з 01.09.2018 ОСОБА_1 зі служби в поліції на підставі п. 2 ч.1 ст.77 Закону України “Про Національну поліцію” (через хворобу - за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції). Судом позов задоволено та зазначено про те, що інвалідність (непридатність до служби в поліції) встановлено до спливу шести місяців після його звільнення, внаслідок захворювання, яке пов'язаного із проходженням служби в поліції. Судом встановлено, що отримання захворювання під час проходження служби в поліції, яке пов'язане із проходженням служби в поліції, слугувало неможливістю подальшого проходження служби позивачем. Для проходження

позивачем медичного огляду Військово - лікарською комісією, встановлення причин захворювання позивача та, відповідно, звільнення на підставі п. 2 ч 1 ст. 77 Закону України «Про національну поліцію», знадобилось чимало часу, але отримавши захворювання ще під час служби, Позивач фізично не міг продовжувати проходження служби та був змушений звільнитись за власним бажанням. Тобто, можна дійти висновку, що причиною звільнення з поліції позивача є саме хвороба, що спричинила непридатність до служби в поліції [158]. Такі ж правовідносини відображені й у постанові Восьмого апеляційного адміністративного суду від 04.02.2021 року по справі № 140/686/9/20 (провадження № А/857/14857/20 [159]. Таким чином, має місце неправильне визначення підстав для звільнення з боку уповноважених органів Національної поліції, оскільки у законі відсутня чітка вказівка на наявність шестимісячного строку на звільнення з органів поліції на підставі п. 2 ч.1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію», тобто за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції. Уповноважені посадові особи органів поліції, в свою чергу, вважають, що звільнення через хворобу можливе лише за умови наявності рішення медичної комісії про непридатність до служби, яке повинно передувати звільненню.

До іншої процесуальної проблеми віднесено нечіткість формулювання підстав звільнення поліцейського з посади. Ця проблема полягає в тому, що досить часто в ході службового розслідування та при оформленні наказу про звільнення особи підстави звільнення формуються нечітко, поверхнево, а тому часто скасовуються українськими судами.

Наступна проблема - порушення процесуальної процедури звільнення особи (нехтування стадіями звільнення, вимогам до витримки процесуальних строків, оформлення змісту наказу тощо), недотримання певних процесуальних строків, які можуть закріплюватися нормами спеціального закону, так і впливати із них. Так, у рішенні Луганського окружного адміністративного суду від 25 листопада 2020 року у справі № 360/2678/20, як залишено в силі постановою Першого апеляційного адміністративного суду від 18.03.2021 року

по справі № 360/2678/20, зроблено висновок про те, що відповідач при звільненні позивача допустив порушення обов'язкових процедур, які передують звільненню поліцейського зі служби у зв'язку із скороченням штатів. Порушення відповідачем, згідно судового рішення, виражалось у тому, що відповідач не виконав обов'язку зі здійснення належних заходів з пропонування вакантних посад позивачу, чим позбавив останнього можливості для подальшого проходження служби [160]. На сьогодні не передбачено нормативно-правового закріплення стадій процедури звільнення особи з поліції, а тому такі стадії є досить умовними. Проте умовність стадій не означає, що вони не повинні дотримуватися чи мають ігноруватися посадовими особами поліції, які забезпечують реалізацію кадрової політики. Незалежно від підстави звільнення уповноваженими особами мають бути вчинені всі заходи та дотримані всі необхідні дії, які становлять структуру процесу звільнення особи з поліції. Нехтування окремими стадіями чи процесуальними діями є порушенням процедури звільнення, а отже в подальшому є наслідком скасування прийнятого за такою процедурою наказу про звільнення.

Основними організаційними проблемами, як ми вже зазначили є відсутність строків розгляду рапорту про звільнення; бюрократична процедура надходження заяви про відкликання рапорту про звільнення, а також відсутність строків її розгляду, відсутність такої стадії процесу звільнення як фінальна співбесіда, відсутність нормативно-закріплених вимог до написання рапортів на як на звільнення так і щодо реалізації свого права на зайняття запропонованої посади у випадку скорочення штату тощо. Невизначеність процесуальних строків, наприклад, має місце при застосуванні процедури звільнення особи за власним бажанням. У таких правовідносинах зовсім не врегульовано строки попередження працівником про таке звільнення та строки прийняття відповідного рішення про звільнення. Як наслідок, особа може змінити своє рішення про звільнення з органів поліції, відкликати свій попередній рапорт, але по факту не повернутися на службу у зв'язку з тим, що наказ про звільнення уже підписано керівником. Зокрема, такі правовідносини

вже мали місце, про що свідчить зміст рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 17.06.2021 року по справі № 120/4065/21-а. Судом зроблено висновок про те, що подання позивачем відповідного рапорту без зазначення конкретної дати звільнення, свідчить про відсутність належного його волевиявлення щодо звільнення. Крім того, учинена на рапорті резолюція суб'єкта, уповноваженого на звільнення позивача, також не містила ні пропозиції, ні погодження строку, з якого служба позивачем може бути припинена. У спірних правовідносинах щодо оскарження наказу про звільнення судом зроблено висновок про те, що оскільки рапорт позивача на звільнення датований 25.02.2021, то у зв'язку з відсутністю у ньому конкретної дати звільнення, відповідний наказ про звільнення позивача мав бути виданий не раніше 25.05.2021. В той же час наказ про звільнення ОСОБА_1 прийнятий 25.02.2021, тобто в день подання рапорту позивачем про його звільнення. Суд також враховує, що до закінчення передбаченого пунктом 68 Положення №114 строку позивачем був поданий рапорт про відкликання рапорту від 25.02.2021, однак відповідачем він не був взятий до уваги, чим порушено право позивача на працю [161]. Безумовно, відсутність закріплених строків на подання рапорту по звільнення, строків його розгляду та строків відкликання такого рапорту, порушують право поліцейського на вільне волевиявлення щодо використання своєї праці та порушує норми Кодексу законів про працю щодо можливості працювати у відповідності до своїх умінь та навичок. Окремо наголосимо на тому, що доцільним було б закріпити вимогу щодо необхідності визначення дати звільнення, як важливою умовою досягнення взаємної домовленості між працівником та суб'єктом призначення, з метою дотримання прав та гарантій, встановлених трудовим законодавством.

Суттєвою проблемою, на сьогодні є питання відкликання поліцейським свого рапорту по звільнення роботи. Варто наголосити на тому, що питання про відкликання рапорту, строки його відкликання, строки та порядок його розгляду уповноваженими на це особами, спеціальним законодавством не врегульовано. А тому, аналізуючи судову практику з вказаного питання, суди

при вирішенні спорів застосовують аналогію закону та до правовідносин щодо відкликання рапорту про звільнення застосовують норми ч. 2 статті 38 Кодексу законів про працю України. Вказаною нормою передбачено, що якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору [26]. Зокрема, про застосування норм загального законодавства щодо врегулювання питання відкликання рапорту про звільнення зазначено у постанові Одеського апеляційного адміністративного суду від 21.03.2018 року по справі № 814/1832/17, де судом було зроблено висновок про те що, оскільки позивачем поданий рапорт про відкликання рапорту про звільнення за власним бажанням до моменту звільнення - в останній день служби, тобто, на час звільнення він не бажав припиняти службу в поліції, та позивач звільнений під час його тимчасової непрацездатності, колегія суддів приходить до висновку, що звільнення позивача є неправомірним, що є підставою для скасування спірного наказу про звільнення позивача та поновлення його на раніше займаній посаді [162].

До організаційних проблем також, на нашу думку, варто віднести проблему відсутності у процесі звільнення такої стадії як фінальна співбесіда безпосереднього керівника чи кадрової служби з поліцейським. У більшості випадків, особливо коли мова йде про звільнення за власним бажанням та з негативних підстав звільнення з служби, вказана стадія ігнорується саме з боку роботодавця, який вже не зацікавлений у тому, щоб залишити поліцейського на

службі. Взагалі сутність вказаної стадії спрямована на виявлення істинних причин, які спонукали поліцейського звільнитися з органів поліції, отримати чесні та об'єктивні відповіді щодо причин невдоволення проходженням служби в органах поліції (у випадку звільнення за власним бажанням), роз'яснення працівнику наслідків звільнення, в тому числі й щодо отриманих ним пільг, виплат та компенсацій (у випадку звільнення зі служби за вислугою років), можливості пенсійного забезпечення та оформлення пенсій (у випадку звільнення за досягненням граничного віку перебування на службі). На такій співбесіді мають бути роз'яснені права та обов'язки працівника при звільненні, в тому числі вказано на заборони, які можуть бути застосовані до працівника у випадку його звільнення. Зокрема, такі заборони стосуються використання форменого одягу, заборони передбачені статтею 26 Закону України «Про запобігання корупції» [57], право на подальше проходження військово-лікарської комісії тощо. Вирішення цієї проблеми є можливим, як ми вже зазначали вище, шляхом чіткого закріплення конкретних стадій процесу звільнення поліцейських у спеціальному підзаконному нормативно-правовому акті.

Окремою організаційною проблемою нами виділено відсутність нормативно закріплених вимог до написання рапортів як на звільнення так і щодо реалізації свого права на зайняття запропонованої посади у випадку скорочення штату тощо. Законом України «Про Національну поліцію», а саме ч. 2 статті 68 передбачено, що поліцейський, посада якого скорочена, може бути призначений за його згодою з урахуванням досвіду роботи, освітнього рівня, стану здоров'я, ставлення до виконання службових обов'язків на іншу посаду в будь-якому органі (закладі, установі) поліції до закінчення двомісячного строку з дня його персонального попередження про можливе подальше звільнення зі служби в поліції відповідно до частини першої цієї статті [1]. Згода поліцейського виражається у написанні відповідного рапорту на заняття однієї із запропонованих посад в органах поліції, структура якого чітко не визначена, а тому часто мають місце певні проблеми у вказаній сфері.

Так, може мати місце згода поліцейського на певну вакантну посаду, проте рапорт на таку посаду може бути некоректно написаний із зазначенням неповних відомостей про посаду, особу поліцейського тощо. А це може стати як причиною для відмови у зайнятті посади, так і причиною затримки у призначення на вакантну посаду.

Окремо, в контексті дослідження проблемних питань звільнення поліцейських з органів поліції варто розглянути проблеми, які виникають при звільненні за певними підставами, що закріплені нормами статті 77 Закону України «Про Національну поліцію». Одним із перших, на що варто звернути увагу є те, що Законом України «Про Національну поліцію» не врегульована процедура та порядок звільнення особи з органів поліції за власним бажанням, зокрема, строки попередження працівником про таке звільнення та строки прийняття відповідного рішення про звільнення. А це досить часто є наслідком неузгодженості в діях кадрових служб, а також суттєво впливає на терміни звільнення особи зі служби в органах Національної поліції України. За загальним правилом, яке передбачено пунктом 4 розділу XI «Прикінцевих та перехідних положень» Закону України «Про Національну поліцію» № 580-VIII до приведення законодавства України у відповідність із цим Законом акти законодавства застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону. Вказана норма містить вказівку на те, що до таких правовідносин варто застосувати норми та положення загального законодавства – у даному випадку норми Кодексу законів про працю України. Відповідно до статті 38 КЗпП працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за

хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник [26]. Фактично, загальними актами визначено термін попередження особою роботодавця про наступне звільнення – два тижні. Але, поліцейський має спеціальний правовий статус, а тому до нього застосовуються спеціальні норми, які мають перевагу над загальними. Так, пунктом 68 «Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ», затвердженого постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29.07.1991 № 114 особи рядового і начальницького складу, які виявили бажання звільнитися зі служби за особистим проханням, попереджають прямого начальника органу внутрішніх справ про прийняте ними рішення не пізніше як за три місяці до дня звільнення, про що подають рапорт за командою. Вказаний строк може бути скорочено за наявності вказівки у рапорті конкретної узгодженої між поліцейським та органом поліції згоди дати звільнення та вказівки конкретної причини звільнення з посади [43]. Отже наведеним вище актом, встановлюються дві ключові вимоги до звільнення поліцейського: попередження безпосереднього керівника за три місяці до звільнення та зазначення у рапорті причини звільнення у випадку узгодження іншої дати звільнення. І якщо з першою умовою ще можна якимось чином погодитися, аргументуючи це особливостями проходження служби в органах поліції та особливим правовим статусом поліцейського, то інша умова, на нашу думку, є такою, що порушує законні права особи на працю та вільне волевиявлення щодо можливості припинення службово-трудова правовідносин. Причини за яких особа може просити встановлення іншого, аніж передбаченого, нормативно-правовим актом строку звільнення, можуть носити досить особистісний характер, а тому часто особа, не хоче розголошувати такі відомості про себе чи членів її сім'ї. Тому виникають такі негативні ситуації, коли особі треба звільнитися достроково, але вона не може цього зробити через небажання розголошення її особистих відомостей.

Про незаконність вказівки на зазначення поважних причин у рапорті про звільнення за власним бажанням наголошує І.В. Огієнко. Науковець вважає, що така позиція законодавця є невиправданою. Якщо особа не має бажання працювати у даному органі, ніхто не в змозі змусити її, бо застосування примусової праці, як вже неодноразово зазначалося, заборонено Конституцією України. Чинна редакція положення вводить категорію “поважної причини”, з наявністю якої пов’язується можливість звільнення. Ми вважаємо, що це є неправильним, бо бажання особи незалежно від причин є підставою розірвання договору з ініціативи працівника. Інша річ, що в цьому випадку також повинна бути дотримана процедура звільнення. Але відмова у звільненні за відсутністю “поважної причини” повинна бути скасована. Автор наголошує на тому, що працівник має право вільно обирати місце роботи, що включає можливість зміни роботи у будь-який час за власним розсудом, що, в свою чергу, повинно виключити можливість роботодавця відмовити у звільненні за відсутністю “поважної причини”, “важливість” якої, до речі, встановлює сам роботодавець [80, с. 378].

Наступна проблема – проблема, яка пов’язана із питанням звільнення поліцейського у зв’язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів. Саме при звільненні за вказаною підставою досить часто здійснюється порушення норм чинного законодавства та нівелювання передбачених гарантій для працівників, зокрема щодо пропонування вакантних посад в органах Національної поліції. Наголошено на тому, що положеннями спеціального законодавства, а саме нормами Закону України «Про Національну поліцію», не врегульовано процедуру звільнення поліцейського в зв’язку зі скороченням чисельності штату та дотримання трудових гарантій поліцейського при звільненні за вказаною підставою. За загальним правилом у таких випадках до спеціальних суб’єктів застосовуються норми загального законодавства, тобто Кодексу законів про працю. Проте, досить часто мають місце досить формальний підхід до вчинення окремих процедурних дій, тобто фактично дій, які передбачені нормами законодавства здійснюються, але не в повному обсязі

або ж досить поверхнево, що, безумовно, порушує конституційні права працівника. Такі неналежні дії з боку посадових осіб органів Національної поліції, які відповідають за трудові правовідносини оскаржуються у суді.

Окреслюючи звільнення поліцейського у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів можемо назвати й іншу проблему, суть якої зводиться до того, що працівник може бути звільнений за наведеною вище підставою, але фактично остання може і не існувати як така. Тобто, передбачено певне реформування системи органів влади, при якому мова йде про скорочення штатної чисельності працівників, проте на практиці такі заходи не проводяться, а в процесі самого реформування кількість посад залишається незмінною. Фактично не здійснюється ні скорочення штату, ні чисельності працівників. Але окремі посадові особи можуть нівелювати виникненням саме таких правовідносин і використовувати їх на свою користь та в своїх інтересах, тим самим порушуючи права працівників-поліцейських. Для підтвердження вказаної нами позиції, пропонуємо охарактеризувати правовідносини, які зазначені у рішенні Волинського окружного адміністративного суду від 30.08.2021 року по справі № 140/3673/21. Згідно змісту вказаного рішення встановлено, що особа була звільнена з посади начальника сектору комунікативної превенції відділу превенції Луцького районного відділу управління поліції Головного управління Національної поліції у Волинській області на підставі п. 4 ч. 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію». В ході судового розгляду було з'ясовано, що наказом Національної Поліції України від 15.12.2020 року № 977 «Про організаційно-штатні зміни в ГУНП у Волинській області» затверджено нову організаційно-штатну структуру територіальних (відокремлених) підрозділів поліції ГУНП, який набрав чинності з 01.01.2021 року. Судом також було встановлено, що штатна чисельність посад ГУНП у Волинській області складає 2269 осіб, як станом на 31.12.2020 (до проведення організаційно-штатних змін), так і станом на 01.01.2021 (після проведення організаційно-штатних змін), що насамперед свідчить про відсутність скорочення штату у ГУНП у Волинській області. Крім

того, у відділі, де працював заявник, відбулась реорганізація, при цьому посаду, яку обіймав позивач скорочено не було, а в секторі превентивної комунікації відділу превенції були передбачена посада начальника сектору превентивної комунікації відділу превенції з категорією «середній склад поліції» [163]. Так, посадовою особою органу було звільнено поліцейського з посади згідно п.4 ч. 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію», але фактично були відсутні правовідносини щодо скорочення штату, а посадовою особою помилково було реорганізацію сприйнято як скорочення. Отже, у таких правовідносинах звільнення працівника було обумовлено не скороченням штату, а проведенням організаційно-штатних змін, які не можна ототожнювати із скороченням штатних посад, а отже по суті поліцейського не мали б звільнити взагалі, а тим паче за п. 4 ч. 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію». Подібними до наведеного вище є й рішення Волинського окружного адміністративного суду від 19.07.2021 року по справі № 140/3277/21 [164].

Певну правову ясність щодо вказаної проблеми у своїх постановках від 16.05.2018 року по справі № 821/3732/15-а (провадження № К/9901/8722/18) та від 18 квітня 2018 року у справі № 819/95/16 вніс Верховний суд України, який вказав на те, що необхідно досліджувати питання ліквідації установи (чи мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, скорочення штатів, чи дотримано норми законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази про зміни в організації виробництва і праці), чи висловлював працівник бажання подальшого проходження служби або відмови від переведення, чи була можливість перевести позивача до органів поліції. Також зроблено висновок про те, що у випадку ліквідації однієї установи та одночасно створення іншої, яка буде виконувати повноваження особи, що ліквідується, не виключає, а включає зобов'язання роботодавця (держави) по працевлаштуванню працівників ліквідованої установи [165; 166]. Безумовно, акти Верховного суду України мають вагоме значення для регулювання правових відносин при виникненні проблемних питань звільнення осіб з

поліції, проте доцільним все ж таки було б на законодавчому та нормативно-правовому рівні закріпити обов'язок роботодавця здійснювати працевлаштування працівників ліквідованої установи в тому випадку, коли ліквідації однієї установи одночасно створюється й інша, яка є в результаті реорганізації правонаступником без скорочення штату.

В той же час, при окресленні звільнення осіб за скороченням штату до зворотньої проблеми ми можемо віднести проблему зловживання поліцейськими своїм правами при застосуванні до них підстави звільнення за скороченням посади. Поліцейському, згідно вимог закону, пропонуються вакантні посади у відповідності до досвіду роботи, але останній може свідомо їх ігнорувати та не погоджуватися на зайняття вакантних посад, тим самим затягуючи процес свого звільнення за пунктом 4 ч. 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію». Як приклад, наведемо зміст рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 16.08.2021 року по справі № 280/2978/21, в якому розглянуто правовідносини, як виникли при скороченні посади Департаменту внутрішньої безпеки Національної поліції України. Особі, у встановленому порядку під підпис доведено зміст наказу Національної поліції України від 03.09.2019 № 885 «Про затвердження Переліку змін у штатах Національної поліції» згідно з яким, займана особою посада скорочена та письмово попереджено про наступне звільнення. В той же час, особі було запропоновано 11 рівнозначних вакантних посад: оперуповноважених відділу моніторингу та зонального контролю у територіальних підрозділах Департаменту внутрішньої безпеки (Волинського, Луганського, Харківського та Чернівецького управлінь); оперуповноважених відділу оперативних розробок (Донецького, Івано-Франківського, Київського міського, Одеського та Тернопільського управлінь) та інспектора з режиму секретності Кіровоградського управління станом на 12 січня 2021 року [167]. Вказана проблема зловживання поліцейським своїми правами обумовлена тим, що на законодавчому рівні не закріплено кількості відмов поліцейського від запропонованих рівнозначних чи інших посад для особи, посада якої

скорочується з урахуванням досвіду роботи, стану здоров'я, освітнього рівня, ставленням до виконання службових обов'язків тощо. А це б значно зменшило роботу кадрових служби, які займаються підбором відповідних посад для працівників, чий посади скорочуються в органі поліції та зменшило б вплив особи на формування кадрової політики відносно себе та унеможливило б зловживання такою особою своїми правами. Достатнім, на нашу думку, є пропонування поліцейському, посада якого скорочується не більше 10 посад, які б відповідали досвіду роботи, стану здоров'я, освітнього рівня та його ставленням до виконання службових обов'язків.

Іншою проблемою є те, що законодавство не має чітко визначеного терміну з якого повинен бути складений рапорт про продовження служби в органах поліції у випадку скорочення його посади. За загальним правилом такий рапорт може бути поданий у період протягом 2-х місяців з моменту попередження про скорочення посади. Тобто, згідно вказаного правила не буде порушенням подача такого рапорту в останній день двох-місячного терміну. Але, на жаль, практика, говорить про інше. Так, часто уповноваженими органами поліції у сфері реалізації кадрової політики не дотримують строки отримання від поліцейського рапорту, яким останній погоджується та зайняття вакантних посад, а таку згоду в останній день двох-місячного терміну можуть взагалі не розглядати. Безумовно, це є порушенням трудових прав поліцейського та вказує на недосконалість механізму проходження служби в органах поліції та правовідносин, які виникають у процесі скорочення та майбутнього звільнення особи з поліції.

Одним із найбільших блоків проблемних питань, які виникають при звільненні працівників з поліції є звільнення у зв'язку із вчиненням дисциплінарного правопорушення. Суть проблеми полягає в тому, що часто роботодавцем не забезпечується пропорційність накладення дисциплінарного стягнення на поліцейського у вигляді звільнення його з поліції. Тобто не забезпечується баланс між несприятливими наслідками для особи та тими цілями, які передбачені для застосування дисциплінарного впливу. Варто

зазначити, що аналізуючи ряд судових рішень, які містяться в реєстрі судових рішень можемо констатувати факт того, що значна кількість позовів поліцейських, звільнених у зв'язку з накладенням на них дисциплінарного стягнення, поновлюються на роботі за рішенням суду та стягують з Національної поліції грошові кошти за час вимушеного прогулу. В контексті дослідження вказаної підстави як звільнення за вчинення дисциплінарного правопорушення варто наголосити на важливості проведення службового розслідування, яке і встановлює факт та ступінь вини особи у вчиненні ним проступку. Кодексом законів про працю передбачено випадки припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця та зазначено, що трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних із його поведінкою або роботою, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості. Ця гарантія захисту від незаконного звільнення знайшла відображення також і в статті 149 КЗпПУ, у якій вказано, що до застосування дисциплінарного стягнення (догани чи звільнення) власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення [26]. Тобто, роботодавець має з'ясувати всі обставини та отримати пояснення від працівника щодо порушення трудової дисципліни. І лише після цього, з'ясувавши всі обставини, вирішувати питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності [168, с. 38].

Крім того, при вирішенні питання про звільнення поліцейського з посади, має місце не повне з'ясування всіх обставин справи та вчинення дисциплінарного правопорушення, що й обумовлює передчасне прийняття рішення про звільнення особи з поліції за вчинення дисциплінарного проступку. З'ясування таких обставин в органах поліції здійснюється шляхом проведення службового розслідування, яке і визначає факт того винна особа чи ні. Важливе місце у вказаному процесі приділено й питанню надання пояснень поліцейським та встановленням певних фактів вчинення проступку. Проте,

досить часто накази про звільнення у судовому порядку скасовуються у зв'язку з тим, що висновок службового розслідування не містить жодних посилань на будь-яке дослідження вказаних вище складових, які становлять основу для застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення особи з роботи. До таких складових, у відповідності до статті 19 Дисциплінарного статуту віднесено: 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 тощо. Висновок службового розслідування має ґрунтуватися на певних фактах, а також на основі комплексного дослідження всі обставин справи ставленням особи до вчиненого нею діяння тощо. Це впливає із норм ч. 2 статті 14 Дисциплінарного статуту, якою передбачено, що 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 [38]. Проте, досить часто вказана норма ігнорується при проведенні службового розслідування і, як наслідок - скасування накладення дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення особи з роботи в судовому порядку. Прикладом такого скасування є постанова Верховного суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 03 червня 2020 року по справі №804/3599/16, в якій суд вказує на те, що хоча відповідач під час службового розслідування отримав пояснення громадянки ОСОБА_2, а також працівників поліції ОСОБА_3, ОСОБА_4 і ОСОБА_5, службовим розслідуванням не встановлено відомостей щодо мотиву дисциплінарного проступку, його наслідків та їх тяжкості, не надано характеристику позивача (відповідач обмежився лише зазначенням інформації про те, що позивач не має діючих дисциплінарних стягнень), не встановлено причинного зв'язку між неправомірними діяннями та їх наслідками, не встановлено обставин щодо

визнання/невизнання позивачем своєї вини у вчиненні саме дисциплінарного проступку, а також ставлення ОСОБА_1 до скоєного [169].

Крім того, досить часто має місце передчасне застосування до особи дисциплінарного стягнення, оскільки вина особи у вчиненні кримінального, корупційного чи іншого правопорушення має бути доведена у судовому порядку. Як приклад, рішенням Рівненського окружного адміністративного суду від 14.05.2018 року по справі № 460/330/19 було скасовано наказ про звільнення поліцейського з посади за п. п. 6 ч. 1 ст. 77 Закону України «Про Національну поліцію» аргументуючи це тим, що затримання особи за вчинення кримінального правопорушення чи злочину та повідомлення їй про підозру у його вчиненні не є доказами винуватості особи у вчиненні кримінального правопорушення, оскільки відповідальність осіб має індивідуальний характер, який належить встановити. Суд наголошує на тому, що доказом вчинення особою корупційного правопорушення може бути лише обвинувальний вирок суду або постанова у справі про вчинення адміністративного правопорушення, які набрали законної сили, а також, відповідно до положень статті 59 Закону України «Про запобігання корупції» № 1700-VII, відомості про осіб, яких притягнуто до кримінальної, адміністративної, дисциплінарної або цивільно-правової відповідальності за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, внесених до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення [170].

Виникають проблеми й при застосуванні такої підстави як звільнення через хворобу. Статтею 77 Закону України «Про Національну поліцію» закріплено, що звільнення за вказано підставою здійснюється за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції. Але вказаним законом не закріплено норми щодо строку надання такого рішення медичної комісії та звільнення особи за вказаною підставою. Фактично має місце норма, за якою поліцейський надає таке рішення медичної комісії про непридатність до служби в поліції і вже на підставі цього рішення роботодавець оформлює наказ про звільнення та звільняє особу з органів поліції на підставі п. 2 ч. 1 статті 77

Закону України «Про Національну поліцію». Але є й інші випадки, які передбачають звільнення за наведеною вище підставою, але часто ігноруються Національною поліцією як роботодавцем. Зокрема, це пов'язано із встановленням групи інвалідності вже після звільнення особи з органів поліції. Суть проблеми полягає у відмові органу поліції змінити формулювання підстави звільнення у наказі про звільнення, враховуючи рішення медичної комісії про непридатність до служби в поліції. У таких правовідносинах засобом правового захисту є звернення до суду щодо оскарження такої відмови. Наведемо приклад із судової практики. Так, рішенням Окружного адміністративного суду міста Києва від 19.04.2021 року по справі № 640/2067/20 задоволено позов колишнього працівника поліції щодо зміни формулювання підстави звільнення з органів поліції, а саме: змінити формулювання причини звільнення ОСОБА_1 шляхом внесення змін до наказу Головного управління Національної поліції в Київській області в частині його звільнення за п.7 ч.1 ст.77 Закону України «Про Національну поліцію» (за власним бажанням) та вважати звільненням з 01.09.2018 ОСОБА_1 зі служби в поліції на підставі п.2 ч.1 ст.77 Закону України «Про Національну поліцію» (через хворобу - за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції). Суд встановив, що інвалідність (непридатність до служби в поліції) встановлено до спливу шести місяців після його звільнення, внаслідок захворювання, яке пов'язаного із проходженням служби в поліції. Отримання захворювання під час проходженням служби в поліції, яке пов'язане із проходженням служби в поліції, слугувало неможливістю подальшого проходження служби позивачем. Крім того, суд наголосив на тому, що встановлення причин захворювання позивача та, відповідно, звільнення на підставі п. 2 ч 1 ст. 77 Закону України «Про національну поліцію», знадобилось чимало часу, але отримавши захворювання ще під час служби, позивач фізично не міг продовжувати проходження служби та був змушений звільнитись за власним бажанням. Причиною звільнення з поліції позивала є саме хвороба, що спричинила непридатність до служби в поліції [158].

Наступна проблема – це проблема звільнення поліцейського за пунктом 5 ч. 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію». А саме у зв'язку зі службовою невідповідністю. Найбільш проблемним, на нашу думку, застосування щодо вказаної підстави звільнення є відсутність чітких критеріїв відбору осіб органів поліції для звільнення за такою підставою як невідповідність займаної посади. Так, науковець, зазначає, що коли йдеться про проблему звільнення працівника поліції за невідповідністю посади є також відсутність правової регламентації чітких критеріїв відбору осіб, які підлягають звільненню, а які ні, оскільки все ж таки остаточне рішення про звільнення за досліджуваними підставами ухвалює роботодавець. У кожному конкретному випадку підприємець, за згодою представників працівників, має визначити порядок пріоритетності кожного з них [171, с. 156].

Підводячи підсумок зазначимо, що порушення порядку звільнення поліцейських зі служби в поліції, нечіткість підстав звільнення, порушення процесуальних строків при звільненні, не в повному обсязі вчинення всіх процесуальних дій, які передбачають порядок звільнення особи, а також ряд інших проблем досить часто стають підставою для скасування наказів по особовому складу щодо звільнення особи, поновлення її на посаді та присудження виплати грошових коштів за час вимушеного прогулу. Тому, вважаємо, що питання звільнення поліцейських залишається досить актуальним та потребує більш детального дослідження з метою вирішення правових, процесуальних та організаційних проблем, які виникають при звільненні поліцейського з поліції.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗІ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ

3.1. Юридичні гарантії при звільненні поліцейського зі служби в поліції

Соціальний захист кожного громадянина нашої держави є важливим чинником розвитку по-справжньому правової та соціальної держави, оскільки спрямований на підтримку особи від несприятливих для неї наслідків, які можуть виникати у соціальному середовищі існування людини та при виконанні ними своєї професійної діяльності тощо. Саме для цього державою й створено систему юридичних гарантій праці, соціального захисту, гарантій матеріального та іншого видів забезпечення, оплати праці, відпочинку тощо. Важливого значення у системі захисту трудових прав поліцейського набувають юридичні гарантії при звільненні особи зі служби в поліції, оскільки процес припинення трудових правовідносин поліцейських з органами Національної поліції в умовах реформування системи Національної поліції вимагає значної кількості активних дій кожної із сторін таких правовідносин. А тому, необхідним є не тільки дотримання безпосередньої процедури звільнення поліцейського, а й забезпечення їх належного захисту у процесі звільнення, встановлення дієвого та ефективного механізму реалізації наданих їм прав. Також дуже часто особа звільняється із органу поліції із незалежних від неї підстав (реформування органу та скорочення посад, досягнення граничного віку, за станом здоров'я тощо), а тому основним завданням Національної поліції є мінімізація негативного впливу втрати роботи на психічне здоров'я людини, її соціальне життя та подальше соціальне адаптування в умовах поза службовим кабінетом. Не менш важливого значення набувають гарантії у процесі звільнення поліцейських при, так званих, негативних підставах

звільнення, коли права та законні інтереси особливо нехтуються з боку роботодавця.

Юридичні гарантії при звільненні поліцейського спрямовані на забезпечення законності процесу звільнення, дотримання процедури звільнення, забезпечення захисту прав, свобод та законних інтересів поліцейського у процесі припинення службових правовідносин з органом поліції тощо. В той же час, юридичні гарантії при звільненні поліцейського зі служби в поліції не варто розглядати відокремлено від інших гарантій, які застосовуються до працівників та службовців в цілому, зокрема при прийнятті на роботу, проходженні служби, відпочинку, оплати праці, оскільки саме їх комплексне застосування дає повне уявлення про соціальний захист особи. Загалом, така думку висловлена І.М. Іншином, який зазначив, що роль і значення юридичних гарантій можна правильно зрозуміти й оцінити, аналізуючи їх у нерозривній єдності з іншими гарантіями, розглядаючи їх як частину єдиного цілого. Системний підхід до юридичних гарантій дозволяє правильно визначити їхнє місце. З одного боку, не слід перебільшувати (як нерідко спостерігається сьогодні) роль юридичних гарантій в охороні, забезпеченні й захисті посадових повноважень державних службовців, висувуючи їх на вирішальне місце; з іншого – було би помилково розглядати юридичні гарантії як якийсь додаток до інших гарантій [172, с. 171-172]. Ми повністю погоджуємося із думкою науковця та вважаємо, що юридичні гарантії звільнення поліцейського з поліції варто розглядати у тісному взаємозв'язку з гарантіями людини і громадянина, гарантіями, які передбачені для окремих суб'єктів (неповнолітніх, вагітних жінок, жінок, які мають дітей, пенсіонерів та ін.), гарантіями, які передбачені для окремих працівників (для державних службовців, військовослужбовців, поліцейських, суддів та ін.), гарантіями, реалізація яких здійснюється на певній стадії трудових правовідносин (при укладенні трудового договору чи контракту, при проходженні служби, при переведенні, при звільненні та ін.) тощо.

У науковій літературі про роль та значення юридичних гарантій сказано досить багато. Так, наприклад, про важливість гарантій говорить М.О. Пижова, яка наголошує на тому, що гарантії відіграють значну роль у будь-якій галузі права, що регулює суб'єктивні права. Без гарантованості суб'єктивних прав складно говорити про повне, вільне і забезпечувальне користування такими правами. І вже, тим більше вторинними стають питання практичного користування суб'єкта своїми правами [173, с. 19]. Доцільною є й думка В.С. Пересунько. Науковець вказує на те, що гарантії забезпечують перехід до реального здійснення можливостей, закріплених у законі, вони потрібні як для реалізації прав і свобод, так і для обов'язків. Реалізація прав, свобод і обов'язків по суті є лише частиною більш загальної проблеми - застосування норм права й дотримання законності. Гарантії потрібні не самі по собі, а для більш повного перетворення в життя прав, свобод і обов'язків. Мета встановлення юридичних гарантій – це забезпечення неухильного виконання законів, створення умов для найбільш повного здійснення наданих демократичних прав і свобод працівникам [174, с. 8]. Ми солідарні із думкою науковців відносно того, що гарантії спрямовані на реальне забезпечення наданих особі Конституцією України та законами України прав, свобод та законних інтересів, що здійснюється за допомогою відповідних правових засобів, визначення певного чіткого механізму реалізації таких гарантій. Як зазначає В.М. Андрійв, в юридичній літературі поняття «гарантії» є одним з ключових не лише в теорії права, але й в галузевих науках, про що свідчать численні публікації з цієї тематики [175, с.15]. Ми повністю погоджуємося із науковцями щодо комплексного підходу до розуміння юридичних гарантій, оскільки гарантії виступають певним принципом діяльності держави щодо створення таких умов, за яких би працівник почував себе комфортно у будь-яких правовідносинах, в тому числі й при звільненні з роботи. Працівник та службовець мають бути захищеними у будь-якому випадку, незалежно від умов та причин звільнення, що і забезпечується відповідними юридичними гарантіями.

Окремо варто наголосити на тому, що для реального забезпечення службовців юридичними засобами захисту, такі гарантії мають бути повними та ефективними. Так, про необхідність наділення гарантії такими якостями як повнота та комплексність зазначає О.В. Храбатур, яка вказує на те, що комплексність і повнота гарантії - є неодмінною вимогою (принципом), якою повинні керуватися у своїй правоохоронній діяльності всі структури суспільства й держави, адже вона є основною. Іншою неодмінною вимогою (принципом) щодо гарантії, є їх дієвість, ефективність. Її суть полягає, зокрема, у тому, що гарантії в усіх випадках в решті решт повинні забезпечити людині й громадянину реальне користування наданими законом благами [176, с.170]. Отже, можемо зробити висновок про те, що окреслення юридичних гарантії при звільненні поліцейського з поліції, їх законодавче та нормативно-правове закріплення хоча в цілому й передбачає їх автоматичне дотримання всіма суб'єктами, проте без забезпечення реального та ефективного механізму їх дотримання та реального виконання досягнути їх ефективності стає майже неможливо. З огляду на це, гарантії при звільненні поліцейського з поліції мають бути, в першу чергу, ефективними та спрямованими на реальне забезпечення захисту поліцейського при його звільненні з поліції. В контексті вказаного дослідження варто наголосити й на важливості закріплення таких гарантії. Про важливість закріплення юридичних гарантії та їх дотримання саме у процесі звільнення було зазначено у рішенні Конституційного суду України Конституційного Суду України від 04.09.2019 р № 6-р(П)/2019). Конституційний Суд України прийшов до висновку, що всі трудові відносини повинні ґрунтуватися на принципах соціального захисту та рівності для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, що, зокрема, має відображатись у встановленні вичерпного переліку умов та підстав припинення таких відносин. Зміст права на працю, закріпленого положеннями частин першої і другої статті 43 Конституції України, крім вільного вибору праці, включає також відповідні гарантії реалізації цього

права. Вільний вибір передбачає різноманітність умов праці, проте сталими (обов'язковими) є гарантії захисту працівника від незаконного звільнення за будь-яких умов праці [177].

Відзначимо, що в період проведення реформування системи поліції, трудового та адміністративного права актуальним є подальше дослідження юридичних гарантій саме працівників поліції, їх класифікації, які б враховували специфіку праці поліцейських, особливості не тільки призначення їх на посади, а й звільнення з поліції. Крім того, як ми вже неодноразово зазначали, правовідносини щодо звільнення з роботи є одними із тих правовідносин, коли права працівника можуть бути досить часто порушені з різних підстав та причин. А тому система юридичних гарантій при звільненні поліцейського з поліції має бути досліджена досить комплексно з метою запобігання виникненню негативних явищ, так як Національна поліція України – орган, який має забезпечувати правопорядок, а тому має бути взірцем законності, гуманізму та справедливості.

Отже, перш за все досить коротко проаналізуємо термінологічне розуміння поняття «юридичних гарантій» та окреслимо їх значення при звільненні поліцейського зі служби в поліції. Термін «гарантія» походить від французького «garantie», що в перекладі означає порука; умова, яка забезпечує щось [178, с. 9]. У «Великій радянській енциклопедії» термін «гарантія» є самостійним способом забезпечення виконання зобов'язань соціалістичних організацій. Необхідність установлення такої правової форми як гарантія пояснюється тим, що інші способи забезпечення зобов'язань (неустойка, застава, задаток і порука) не можуть бути використані для деяких зобов'язань [179, с. 346]. А.С. Мордовець зазначає, що гарантії — це система соціально-економічних, політичних, моральних, юридичних, організаційних передумов, умов, засобів і способів, що створюють рівні можливості особистості для здійснення своїх прав, свобод та інтересів. Поняття гарантій базується на основних принципах, вироблених людством: гуманізмі, справедливості, законності, доцільності, рівноправності та ін. [6]. О.Д. Зайкін та Р.І. Іванова

стверджують, що юридичні гарантії – це сукупність спеціальних правових засобів і способів, за допомогою яких реалізуються, охороняються та захищаються права, попереджається їх порушення, поновлюються права, що зазнали посягання [180, с. 113]. Р.В. Дмитрик взагалі наголошує на двоаспектному тлумаченні поняття «гарантії». По-перше гарантії – це уся сукупність об'єктивних та суб'єктивних умов, обставин і факторів, що сприяють ствердженню та нормальній реалізації суб'єктами права своїх прав, свобод і законних інтересів; по-друге, гарантії — це сукупність засобів, за допомогою яких здійснюються охорона та захист прав, свобод і законних інтересів суб'єктів [181, с. 138]. Незважаючи на досить різноманітні наукові підходи до тлумачення та розуміння поняття «гарантії» їх сутність зводиться до одного – створення умов, способів та засобів, які забезпечують суб'єкту правовідносин реалізацію своїх прав, свобод та законних інтересів в повному обсязі у конкретних правовідносинах.

Досліджуючи питання юридичних гарантії зазначимо, що не всіма науковцями у трудових правовідносинах виділено гарантії припинення трудових правовідносин чи гарантії звільнення з роботи. Така думка підтримана Б.О. Стаховим, який на прикладі працевлаштування молоді пропонує наступну класифікацію гарантії залежно від функцій, на виконання яких вони спрямовуються: 1) гарантії, спрямовані на реалізацію права на працевлаштування; 2) гарантії, спрямовані на охорону права на працевлаштування; 3) гарантії, спрямовані на захист прав на працевлаштування [182, с. 157]. Ю.А. Джепа також підтримує думку про те, що гарантуванню підлягає три блоки прав. Перший блок – гарантування правомірного припинення трудових правовідносин. До цього блоку входять правомірні підстави припинення трудових правовідносин. Ці підстави мають стосуватися як працівників, так і роботодавців. В даному блоці мають бути враховані нарівні із забезпеченням інтересів роботодавців усі можливі пільги, які встановлені для відповідних категорій працівників, при припиненні трудових правовідносин. Другий блок полягає у гарантуванні забезпечення права на

працю після припинення трудових правовідносин, він стосується лише працівників. Так, державою має бути гарантовано можливість поновлення, продовження або виникнення нових трудових правовідносин. При цьому, мають бути враховані всі особливості, притаманні певним категоріям працівників: жінкам, які мають дітей; особам, які тимчасово втратили працездатність; особам, які вийшли із місць позбавлення волі. Третій блок – гарантування прав на захист та відновлення порушених прав. Цей блок стосується як працівників, так і роботодавців. Держава має гарантувати своїм громадянам не тільки реалізацію, але й охорону, захист їхніх прав [183, с. 92-93]. Наведену вище класифікацію гарантій підтримував й Д.А. Карпенко, а також науковець говорив про відсутність окремо виділеної групи гарантій при звільненні працівників та службовців [184, с. 16]. Ми ж не підтримуємо таку позицію щодо відсутності окремої групи гарантій, які б мали застосовуватися при звільненні особи з роботи. Така група гарантій є досить важливою та необхідною, оскільки, ми же неодноразово зазначали про значну кількість порушень прав та свобод саме при звільненні особи з роботи. Якщо ж окреслювати юридичні гарантії при припиненні правовідносин, варто зазначити, що під юридичними гарантіями припинення службово-трудових відносин працівників органів, структур та підрозділів внутрішніх справ С.В. Попов пропонує розуміти передбачені нормативно-правовими актами, засоби та діяльність сторін трудового договору (контракту), які сприяють безперешкодному здійсненню юридично наданих можливостей і досягненню найбільш ефективних соціально значущих результатів на певній стадії право відношення” [185, с. 7]. Ми ж вважаємо, що під юридичними гарантіями звільнення поліцейського з поліції варто розуміти визначені на законодавчому рівні засоби й способи захисту прав, свобод та законних інтересів поліцейських у процесі припинення службово-трудових правовідносин з органом Національної поліції незалежно від причин та підстав звільнення, які спрямовані на дотримання порядку та процедури звільнення, забезпечення

належних умов звільнення, отримання відповідних соціальних та матеріальних благ при звільненні.

У науковій літературі запропоновано й різні підстави для класифікації юридичних гарантій при звільненні працівників. Так, наприклад, М.І. Іншин на основі проведеної класифікації правових гарантій службово-трудової діяльності, запропонував наступні чинники диференціації гарантій: 1) суб'єкт їх прийняття (застосування); 2) юридична сила правового акту, яким вони передбачені; 3) правове становище службовця, для якого вони передбачені; 4) спрямування гарантій; 5) форма зовнішнього вираження гарантій; 6) ступінь визначеності; 7) різновид правових норм, якими вони визначаються; 8) об'єкт охорони і захисту; 9) етап проходження державної служби [186, с. 179]. О.О. Дума, пропонує наступну класифікацію юридичних гарантій, на прикладі дослідження юридичних гарантій працівників, які підлягають звільненню з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, що здійснено: (а) за характером забезпечення реалізації трудових прав працівників – на майнові і немайнові; (б) за ступенем впливу на рівень захисту прав працівників – на прямі і непрямі [187, с. 10]. Юридичні гарантії, на нашу думку, також можна класифікувати за кількістю суб'єктів на: 1) юридичні гарантії при масовому звільненні; 2) юридичні гарантії при індивідуальному звільненні особи. Відзначимо, що у процесі становлення нової поліції особливого значення набували саме масові гарантії, оскільки на той момент здійснювався перехід поліцейських з органів міліції до органів поліції. Загалом під терміном гарантії працівників при масовому звільненні у науковій літературі розуміють сукупність засобів, способів і процедур, що створюють умови, за яких працівник може реально користуватися передбаченими трудовим законодавством правами, захищати і відстоювати їх на законній підставі [188, с. 167]. Окреслюючи питання масових гарантій при звільненні працівників ми не можемо не оминати ту проблему, яка виникла ще на початку реформи системи поліції. Так, пунктом 8 XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про Національну поліцію», який набрав

чинності 07.11.2015, була передбачена норма, відповідно до якої з дня опублікування цього Закону всі працівники міліції (особи рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ), а також інші працівники Міністерства внутрішніх справ України, його територіальних органів, закладів та установ вважаються такими, що попереджені у визначеному порядку про можливе майбутнє звільнення через скорочення штатів [1]. Тобто вказаною нормою всіх працівників міліції попередили про можливе майбутнє звільнення через скорочення штатів, при цьому, не забезпечивши індивідуального підходу до кожного працівника та службовця, як цього вимагають загальні норми, передбачені Кодексом законів про працю України. Вказана норма фактично передбачала, що працівники міліції, які бажають працювати в реформованих органах Національної поліції мають право на подання рапорту про прийняття на службу до поліції. Додаткового попередження осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України про наступне звільнення новоприйнятим законом не вимагалось. Але 21.07.2021 року Конституційним судом України по справі № 3-107/2020(221/20) за конституційною скаргою Бівалькевича Богдана В'ячеславовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 8 розділу XI "Прикінцеві та перехідні положення" Закону України "Про Національну поліцію", п. 8 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про Національну поліцію» було визнано неконституційним. Судом було зроблено висновок про те, що Верховна Рада України шляхом ухвалення законів, що є нормативними актами, не може звільняти окремого працівника або певні категорії працівників та повідомляти їх про можливе майбутнє звільнення. Звільнення особи можливе на підставі не закону, а лише індивідуального акта права, повноважень щодо ухвалення якого Верховна Рада України не має. Випадки, коли Верховна Рада України уповноважена звільняти та призначати окремих осіб у спосіб ухвалення індивідуальних актів права, визначені приписами Основного Закону України [47]. Скасування Конституційним судом України норми, передбаченої п. 8 розділу XI

«Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про Національну поліцію», на нашу думку, стало важливою соціальною гарантією захисту працівників поліції у процесі реформування системи поліції, оскільки було закріплено важливу гарантію від незаконного звільнення. Скасування такого порядку повідомлення про звільнення осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ забезпечило необхідність індивідуального підходу до подальшого працевлаштування поліцейських, гарантувало реалізацію таких прав як переважне залишення на роботі, можливість обрання роботи та посади і наявних вакантних посад, відповідно до пропозицій роботодавця тощо.

Окреслюючи питання юридичних гарантій при звільненні поліцейського зі служби в поліції не можна нехтувати й класифікацією таких гарантій за сферою застосування на загальні та спеціальні, а варто здійснювати розгляд таких гарантій у їх тісному співвідношенні. С.П. Попов наголошує на тому, що діалектичний взаємозв'язок спеціальних гарантій у сфері припинення службово-трудових правовідносин з працівниками ОВС України повинен полягати у наступному: загальні гарантії припинення трудових відносин з працівниками суспільного виробництва, передбачені Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами про працю, повинні з необхідністю доповнюватися спеціальними юридичними гарантіями, означеними в нормах як законодавства про державну службу, так і в положеннях відомчого нормативного забезпечення [185, с. 15]. В цілому ми погоджуємося із думкою, що спеціальні гарантії при звільненні працівників є доповненням до загальних гарантій і їх варто розглядати виключно комплексно. Крім того, слід погодитися й з позицією І.І. Сенчука, який наголошує на тому, що розглядаючи гарантії діяльності поліцейського недопустимо обмежуватися тими засобами, які вказані в законі в якості гарантій. Професійна діяльність поліцейського забезпечується одночасною дією великої кількості факторів об'єктивного та суб'єктивного характеру. Тому в якості гарантій діяльності поліцейського мають розглядатися всі ті засоби та/або діяльність інших суб'єктів, які сприяють або забезпечують діяльність поліцейського як

службової одиниці в структурі органів Національної поліції. Їх коло не є обмеженим і не може пов'язуватися з діяльністю тільки органів поліції [189, с. 89]. Така думка, фактично й спрямовує нас на розуміння того, що гарантії як діяльності поліцейського, так і гарантії при його звільненні з поліції не обмежуються виключно профільним законом - Законом України «Про Національну поліцію», а мають бути розширені за рахунок застосування загальних норм, передбачених Кодексом Законів про працю України та інших спеціальних законів.

Загалом, можемо зробити висновок про те, що чіткого переліку юридичних гарантій поліцейських при їх звільненні з роботи не має ні у Законі України «Про Національну поліцію» [1], ні в Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991 р. № 114 [43], ні в інших актах у сфері регулювання проходження служби в поліції. Це означає, що єдиного розуміння гарантій поліцейських при звільненні зі служби в поліції не має, а тому із вказаного питання не має одностайної думки та законодавчої позиції.

Загалом за нормативно-правовим закріпленням юридичних гарантій, які передбачені для поліцейських при звільненні ми пропонуємо класифікувати на наступні види: 1) гарантії, які передбачені Конституцією України; 2) гарантії, які передбачені Кодексом законів про працю України; 3) гарантії, які передбачені Законом України «Про національну поліцію»; 4) гарантії, які передбачені іншими спеціальними нормативно-правовими актами, які регулюють діяльність Національної поліції України [190, с. 3].

Розпочнемо із гарантій, які передбачені Конституцією України. Конституція України проголошує загальні гарантії, які застосовуються до всіх без виключення працівників, в тому числі й поліцейських, як особливої категорії службовців. Саме на основі конституційних норм здійснюється законодавче та нормативно-правове закріплення інших важливих гарантій для окремих працівників в залежності в органі, в якому останні працюють.

Конституція закріплює загальне для всіх суб'єктів трудового та адміністративного права правило щодо неможливості звуження конституційних прав людини і громадянина, а норми прийнятих законів не повинні суперечити тим положенням, які закріплені Основним законом держави. Погодимось із думкою Л.В. Котової, яка зазначає, що Конституцією України передбачено основні формулювання якісно нового національного трудового законодавства, закладено основні соціально – економічні права людини, але, водночас не закріплено всієї цілісної системи гарантій прав і свобод людини, у тому числі соціально – економічних прав працівників, що впливає на рівень розвиненості українського суспільства та держави [191, с. 66-67].

Окреслюючи загальні конституційні гарантії, які притаманні людині і громадянину М.М. Гуренко зазначає, що гарантії прав та свобод людини і громадянина являють собою систему норм, принципів, умов і вимог, які в сукупності забезпечують дотримання прав, свобод і законних інтересів. Ефективність цієї системи залежить від різноманітних чинників, основним серед яких є наявність її відповідних елементів у функціонуванні державної влади. До них відносять: (а) наявність Основного Закону, дія якого не може бути зупинена самовільно; (б) визнання державної влади похідною від Конституції; (в) закріплення на конституційному рівні основних прав та свобод людини і громадянина; (г) наявність незалежної судової влади. Система гарантій прав і свобод людини включає засади економічного, соціального і правового характеру, які необхідні для реалізації прав та свобод і механізму їх захисту [192, с.124].

Ключовою нормою при розгляді гарантій, які передбачені при звільненні осіб, в тому числі й поліцейських з поліції та які закріплені у Конституції України є ч. 5 статті 43, відповідно до якої громадянам гарантується захист від незаконного звільнення [29]. Проте ні нормами Конституції, ні нормами інших законів та нормативно-правових актів не визначено чіткого розуміння того, що ж є незаконним звільненням особи. Нічого про це не сказано і в Законі України

«Про Національну поліцію». Наукова доктрина при характеристиці вказаного поняття пропонує виходити з наступного: по-перше, не можна припиняти трудовий договір (звільняти працівника) з підстав, не передбачених законодавством. Чинне законодавство передбачає вичерпний перелік підстав припинення трудового договору, які можна поділити, наприклад, на загальні, що передбачені в КЗпП (ст.ст. 36, 38-39, 40-41, 45, 199) та додаткові (спеціальні), які передбачені в інших законодавчих актах; по-друге, кожна з цих підстав має певні умов і порядок застосування, які визначаються законодавством та актами судової влади. Звільнення працівника з будь-якої підстави без сукупності цих умов і визначеного порядку, у разі виникнення трудового спору щодо припинення трудового договору (звільнення працівника), не можна вважати законним [51, с. 98-99]. Подібна думка підтримана й іншим науковцем. Так В.І. Павликівський, вважає, що звільнення працівника з роботи є незаконним не тільки у випадку порушення законних підстав звільнення, але й унаслідок недотримання порядку звільнення (наприклад, з ігноруванням рішення профспілки) [193, с. 15]. Отже, Основним законом України передбачено основну гарантію – захист від незаконного звільнення, суть якої вже більш детально розкривається у спеціальних актах, які визначають аспекти проходження служби в органах поліції.

Важливою конституційною гарантією варто назвати й гарантію щодо здійснення судового захисту своїх порушених прав та законних інтересів, яка передбачена статтею 55 Конституції України. Ця норма означає, що поліцейський має право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органу Національної поліції щодо, наприклад, незаконного звільнення його з роботи та вимагати поновлення його на службі. Слушною з цього приводу є точка зору О.В. Смирнова, відповідно до якої гарантії права на працю можуть полягати не тільки у визнанні судом незаконності звільнення й поновлення працівника на попередній роботі, а також у тому, що суд виносить рішення, яким зобов'язує роботодавця надати іншу роботу або посаду, відповідну кваліфікації працівника та не нижчу за оплатою. Таке рішення приймається,

коли за обставинами справи надання працівнику попередньої роботи виявляється об'єктивно неможливим [194, с. 307; 195, с. 190, 195]. В контексті вказаної гарантії варто наголосити й на тому, що поліцейський, який вважає, що його права та законні інтереси порушено у зв'язку зі звільненням його з роботи, може здійснювати захист своїх порушених прав не тільки в національних судах різних інстанцій, а й звертатися до Конституційного суду України щодо відповідності окремих норм Конституції України. Також поліцейський не позбавлений можливості й на звернення до міжнародних судових установ чи до відповідних міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна. Яскравим прикладом реалізації вказаного права поліцейським є звернення з приводу свого незаконного звільнення до Конституційного суду у справі за скаргою Бівалькевича Богдана В'ячеславовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 8 розділу XI "Прикінцеві та перехідні положення" Закону України "Про Національну поліцію» від 21.07.2021 року по справі № 3-107/2020 (221/20), № 4-р(П)/2021 [47].

Розглядаючи конституційні гарантії при звільненні поліцейського з поліції, варто згадати й про таку гарантію, яка передбачена нормами 56 Конституції України. Її суть полягає тому, що кожен має право на відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування матеріальної та моральної шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень. При незаконному звільненні поліцейських зі служби досить часто судами при винесенні позитивних рішень на користь поліцейських задовольняються й позовні вимоги щодо стягнення на користь позивачів середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Наступний блок гарантій – це гарантії, які передбачені Кодексом законів про працю України. Незважаючи на те, що поліцейських ми відносимо до спеціальних суб'єктів права, гарантії, які передбачені Кодексом законів про

працю варто розглядати як ключові у питанні звільнення поліцейських з поліції. Вказаний блок гарантій є чи не найбільшим серед виділених нами, а тому пропонуємо їх коротко розглянути. В той же час наголосимо на тому, що чітко виділити ті гарантії, які є загальними для поліцейських при їх звільненні та ті, які є спеціальними на практиці досить складно. Це пов'язано із тим, що норми спеціального законодавства конкретизують норми Кодексу законів про працю, а тому мінімальне відхилення від норм загального акту може говорити про спеціальне нормативно-правове регулювання. А тому у вказаній групі гарантій ми розглянемо їх найбільш загальні види, а ті гарантії, про які згадується у профільному законі ми віднесено до наступної, виділеної нами групи.

Стаття 5¹ Кодексу законів про працю України закріплює, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. Стаття 36 Кодексу законів про працю України закріплює підставами припинення трудового договору. Стаття 38 закріплює право на розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника; стаття 39 - розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника. Підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу визначено статтею 40. Стаття 41 закріплює додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) передбачено статтею 43 Кодексу законів про працю, а розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) статтею 43¹. Кодексом законів про працю також закріплено можливість розірвання

трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), про що зазначено у статті 45 [26]. Таким чином, Кодекс законів про працю в цілому гарантує виключні підстави за яким може бути проведено розірвання строкових та і безстрокових договорів як з боку роботодавця так і з боку працівника, як за згодою первинної профспілкової організації, так і без такої згоди.

Наступна гарантія із вказаної групи є гарантія щодо неможливості звільнення поліцейського з поліції у період його тимчасової непрацездатності та відпустки. Так, передбачено норму, відповідно до якої не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 статті 40 КЗпП), а також у період перебування працівника у відпустці. Варто наголосити на тому, що ні Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, затверджений Законом України від 22 лютого 2006 року №3460-IV [38], ні Закон України «Про Національну поліцію» [1] не містять імперативних приписів щодо заборони звільнення поліцейських зі служби в період тимчасової непрацездатності. А тому працівниками кадрових служб органів Національної поліції досить часто допускаються порушення законодавства в частині звільнення поліцейських з органів поліції у період тимчасової непрацездатності. За загальним правилам, якщо певні аспекти звільнення зі служби в органах поліції не врегульовані нормами спеціального законодавства, то до таких правовідносин здійснюється застосування норм загального законодавства. Але таке положення часто не застосовують, мотивуючи це тим, що КЗпП України не застосовується до спірних правовідносин, оскільки у спеціальному законі, яким є Закон України «Про Національну поліцію» не передбачено можливості застосування трудового законодавства у випадку, якщо спірні правовідносини не врегульовані цим спеціальним законом. Така ж позиція підтримується й окремим судами при вирішенні справ про визнання незаконними дій органів Національної поліції щодо звільнення зі служби та поновлення на роботі.

Аналізуючи вказану гарантію варто зазначити, що відповідно до п. 4 ч. 5 Розділу III «Окремі питання виплати грошового забезпечення» Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ України 06.04.2016 № 260 передбачено, що перебування поліцейського, посаду якого скорочено, на лікарняному, у відрядженні чи у відпустці не є перешкодою для його призначення на іншу посаду або звільнення зі служби в поліції за умови його персонального в письмовій формі попередження про скорочення в установленій законодавством строк [97]. Отже, спеціальним актом, який визначає порядок звільнення поліцейського передбачено можливість його звільнення при тимчасовій непрацездатності чи перебуванні у відпустці у випадку скорочення посади, але виключно за умови його попередження про скорочення в установленій законодавством строк. Безумовно попередження має бути оформлене у встановленому законом порядку та бути письмово оформленим.

Наступною гарантією, яка закріплена у загальному трудовому законодавстві варто назвати гарантію, щодо виплати всіх належних поліцейському сум нарахованих йому грошових коштів в день його звільнення з посади або не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Невпровадження з вини власника або уповноваженого ним органу розрахунку з працівником у зазначені строки є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 Кодексу, тобто виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Такий висновок, зокрема, було зроблено Конституційним судом України в рішенні від 22 лютого 2012 року № 4-рп/2012 у справі № 1-5/2012 за конституційним зверненням щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237-1 цього кодексу [196]. Згідно з пунктом 20 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999

року № 13 "Про практику застосування судами законодавства про оплату праці", установивши при розгляді справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, коли ж він у цей день не був на роботі, - наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі ст. 117 КЗпП стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а при не проведенні його до розгляду справи - по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини. Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності [196]. В даному випадку має місце гарантія, спрямована на фінансове забезпечення та фінансову стабільність поліцейського та не допущення не отримання ним передбачених при звільненні виплат та коштів.

Ключовими є гарантії, які передбачені Законом України «Про національну поліцію, оскільки саме вони є найближчими для поліцейського, так як закріплюються у профільному законі, який регулює діяльність поліцейського. І.І. Сенчук, здійснюючи розгляд гарантій, які закріплені Законом України «Про Національну поліцію» зазначає, що основою для визначення гарантій професійної діяльності поліцейських є ст. 62 Закону України «Про Національну поліцію» [189, с. 92], з якої можна виділити основні види гарантій діяльності поліцейського. Умовно їх можна поділити на правові, організаційні, матеріально-технічні та соціально-економічні. В цілому гарантії, наведені у статті 62 Закону України «Про Національну поліцію» стосуються більше правовідносин щодо проходження служби в органах поліції, проте серед них є й згадка про гарантії, які застосовуються щодо звільненої особи. В цілому гарантії, наведені у статті 62 Закону України «Про Національну поліцію» стосуються більше правовідносин щодо проходження служби в органах поліції, проте серед них є й згадка про гарантії, які застосовуються щодо звільненої особи. Зокрема, такі гарантії стосуються забезпечення безпеки поліцейських, в тому числі й колишніх. До таких гарантій, варто віднести: можливість

поліцейського, а також осіб, звільнених зі служби в поліції на підставі пунктів 1-4, 7, 8 частини першої статті 77 цього Закону, для забезпечення власної безпеки придбавати у власність пристрої для відстрілу патронів, споряджених гумовими чи аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами не смертельної дії, використовуючи їх виключно з підстав, визначених цим Законом; у повному обсязі користуватися гарантіями соціального та правового захисту, передбаченими цим Законом та іншими актами законодавства; захищати свої права, свободи та законні інтереси всіма способами, що передбачені законом. Наведеною вище статтею закріплена й важлива фінансова гарантія, що хоч й не прямо, але опосередковано застосовується до поліцейських, які звільняються із служби - своєчасно і в повному обсязі отримати грошове забезпечення та інші компенсаційні виплати відповідно до закону та інших нормативно-правових актів України.

Суттєвою є гарантією, що закріплена статтею 77 Закону України «Про Національну поліцію» та визначає вичерпний перелік підстав для звільнення з поліції. Уточнення підстав звільнення поліцейського з поліції конкретизується у ряді підзаконних нормативно-правових актах, але останні жодним чином не створюють нових правових норм та не здійснюють регулювання нових правовідносин. Про неможливість припинення трудових правовідносин без відповідних законних на те підстав наголошує й О.П. Бортник, який опирається у своїх твердженнях й на міжнародний досвід. Так, науковець зазначає, що важливою гарантією, яка впливає з норм міжнародного права, є вимога про те, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [197; 34].

Наступна гарантія – гарантія медичного забезпечення. Відповідно до ч. 8 статті 95 Закону України «Про Національну поліцію» громадяни України з числа колишніх поліцейських, які були звільнені зі служби за станом здоров'я, за віком, у зв'язку із скороченням штату, та члени їхніх сімей (дружина

(чоловік), діти до 18 років, а в разі їх навчання у вищих навчальних закладах - до 23 років) мають право на медичне забезпечення в закладах охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України відповідно до умов, визначених частинами першою - сьомою цієї статті [1].

В контексті дослідження гарантій, передбачених Законом України «Про Національну поліцію» варто назвати й гарантію компенсації за всі невикористані ними дні, як основної, так і додаткової відпустки. Відповідно до частини першої статті 24 Закону №504/96-ВР і частини першої статті 83 КЗпП України у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Проте, досить часто посадовим особами органів поліції це право ігнорується та не здійснюється виплата за не використані дні відпустки, оскільки не правильно здійснюється обрахунок права настання відпустки щодо особи, які звільняється. Крапку у таких правовідносинах поставив Верховний суд України, який у постанові від 30.11.2020 року по справі № 480/3105/19 вказав на те, що законом не виключаються випадки, коли поліцейським відпустка не буде використана протягом календарного року. Не передбачено позбавлення поліцейського права на відпустку, яке він уже отримав в попередньому календарному році. Водночас надано право працівнику використати право на відпустку за попередній рік одночасно з черговою відпусткою наступного року. Суд наголосив на тому, що у наступному календарному році, в тому числі і за умови, що він є роком звільнення, поліцейський має гарантоване право на чергову відпустку за поточний календарний рік та на відпустки (основні і додаткові), що не були використані в попередніх роках, що виражається в праві на отримання грошової компенсації за весь час невикористаної оплачуваної відпустки, незалежно від часу набуття права на таку відпустку, оскільки відпустки за попередні роки також є невикористаними в році звільнення та не можуть бути залишені без

розрахунку з поліцейським, адже це суперечить суті та гарантіям як трудового, так і спеціального законодавства в частині реалізації права на відпочинок [198].

Нормами Закону України «Про Національну поліцію» закріплено важливі гарантії для окремих категорій поліцейських в залежності від підстави звільнення. Так, передбачено гарантії для поліцейських, посади яких підлягають скороченню, а саме:

1) гарантія щодо отримання повідомлення про вивільнення не пізніше 2-х місячного терміну. Це означає, що поліцейський при скороченні штату має отримати повідомлення про вивільнення не пізніше 2-х місячного терміну;

2) гарантія щодо встановлення чіткого порядку вивільнення працівників та забезпечення персонального письмового попередження про можливе наступне звільнення зі служби в поліції за два місяці до такого звільнення. Встановлення порядку вивільнення працівників, передбачене статтею 49-2 КЗпПУ, у якій встановлено, що про наступне вивільнення персонально попереджають працівників не пізніше ніж за 2 місяці. Стаття 68 Закону України "Про Національну поліцію" також закріплює норму, відповідно до якої у разі здійснення реорганізації, внаслідок якої на підставі відповідного наказу скорочуються посади в органі чи окремому підрозділі органу (закладу, установи) поліції, поліцейський, посада якого буде скорочена, має бути персонально письмово попереджений про можливе наступне звільнення зі служби в поліції за два місяці до такого звільнення.

3) гарантія щодо пропонування такій особі іншої вакантної посади в тому ж самому органі чи іншому органі, з урахуванням досвіду роботи, освітнього рівня, стану здоров'я, ставлення до виконання службових обов'язків, у разі скорочення його посади. Стаття 68 Закону України № 580-VIII закріплює гарантовану можливість працевлаштування поліцейського в будь-якому органі (закладі, установі) поліції, з урахуванням досвіду роботи, освітнього рівня, стану здоров'я, ставлення до виконання службових обов'язків, у разі скорочення його посади. Необхідним елементом щодо призначення поліцейського на іншу посаду є його згода. Тобто, роботодавець з

попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці зобов'язаний запропонувати працівникові всі наявні вакантні посади, які він може обіймати відповідно до своєї кваліфікації. Вказана підстава звільнення, на нашу думку, охоплює й таку гарантію як надання переважного права на залишення на роботі. Суть цього права полягає в тому, що роботодавець при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

4) гарантія переважного права на залишення на роботі певної категорії осіб тощо. Ця гарантія передбачає застосування переважного права на залишення на роботі для поліцейського, який має вищу кваліфікацію та більші професійні здобутки. У правовідносинах з поліцейськими це має бути гарантія на проведення порівняння кваліфікації та досягнень у службовій діяльності особи, посада якої скорочується з іншими поліцейськими, які були залишені на службі в поліції внаслідок або скорочення штатів, або переведені на рівнозначні посади.

Четверту групу гарантій становлять гарантії, які передбачені іншими спеціальними нормативно-правовими актами, які регулюють діяльність Національної поліції України. В даному контексті можна зазначити про гарантії, які закріплені у Дисциплінарному статуті Національної поліції України, а саме гарантії при здійсненні службового розслідування. С.С. Баглаєнко під гарантіями дотримання прав осіб відносно яких здійснюється службове розслідування запропоновано розуміти сукупність законодавчо визначених інструментів та засобів, за допомогою яких вказані особи матимуть можливість реалізувати свої права та захистити власні інтереси під час проведення службового розслідування відносно них. Акцентовано увагу, що законодавець зробив великий крок на шляху забезпечення гарантій дотримання прав осіб щодо яких проводиться службове розслідування в органах Національної поліції України. Втім, стан реалізації таких гарантій не можна

оцінити однозначно, що в першу чергу пов'язано із недосконалістю відповідного законодавства. Серед основних напрямків удосконалення відповідних гарантій виокремлено необхідність: 1) більш детально визначити яка інформація щодо особи не може бути розголошеною в процесі проведення службового розслідування; 2) забезпечити надання безкоштовної правничої допомоги поліцейським під час проведення службового розслідування; 3) більш детально описати процедуру оскарження рішення дисциплінарної комісії у позасудовому порядку [101, с. 19].

До основних гарантій щодо проведення службового розслідування варто назвати наступні:

1) можливість особи надавати пояснення при проведенні службового розслідування з приводу вчинення дисциплінарного проступку. Така гарантія передбачена пунктом 13 Порядку проведення службових розслідувань у Національній поліції України, затвердженого Наказом Міністерства внутрішніх справ України 07 листопада 2018 року № 893 [40]. Так, поліцейський, стосовно якого проводиться службове розслідування, та інші особи можуть надавати усні чи письмові пояснення з приводу відомих їм відомостей про діяння, що стало підставою для призначення службового розслідування;

2) гарантії проведення виплат у випадку поновлення звільненого поліцейського її на посаді за рішенням суду. Пунктом 24 розділу II. Що має назву «Права, обов'язки, відповідальність» Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991 р. № 114, закріплено, що у разі незаконного звільнення або переведення на іншу посаду особи рядового, начальницького складу органів внутрішніх справ підлягають поновленню на попередній посаді з виплатою грошового забезпечення за час вимушеного прогулу або різниці в грошовому забезпеченні за час виконання службових обов'язків, але не більш як за один рік [43]. Нарахування виплат здійснюється з дня звільнення особи та їй виплачуються всі види грошового забезпечення (в тому числі премія), які були їм визначені на

день звільнення. Підставою для нарахування та виплати грошового забезпечення є наказ керівника органу поліції про поновлення особи на службі або скасування наказу про його звільнення;

3) проведення виплат у зв'язку з скороченням посади. Відповідно до затвердженого Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських, прийнятого наказом Міністерства внутрішніх справ від 06.04.2016 року № 260 [97], поліцейському, посаду якого скорочено, грошове забезпечення виплачується включно до дня звільнення зі служби в поліції (протягом двох місяців після його письмового попередження) у розмірі, визначеному за останньою штатною посадою, яку він обіймав на дату скорочення. Розмір щомісячної премії встановлюється за рішенням керівника органу поліції. У разі якщо день письмового попередження відрізняється від дня скорочення посади, підрозділ кадрового забезпечення надає до фінансового підрозділу завірену копію письмового попередження особи про можливе наступне звільнення.

До вказаної групи гарантій ми пропонуємо віднести й гарантії для поліцейських, які не набули права на пенсію. Пунктом 11 Порядку обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейським, співробітникам Служби судової охорони та членам їхніх сімей передбачено, що Особам, звільненим із служби за віком, станом здоров'я чи у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів без права на пенсію, протягом одного року після звільнення із служби виплачується щомісячна грошова допомога у розмірі окладу за військовим (спеціальним) званням. Щомісячна грошова допомога виплачується тим особам, що під час служби мали право на отримання окладу за військовим (спеціальним) званням. Річний строк для виплати щомісячної грошової допомоги особам, зазначеним у

абзаці першому цього пункту, обчислюється з дня звільнення їх із служби. Допомога виплачується з дня, що настає за датою, по яку особі нараховано грошове забезпечення при звільненні [95].

Окреслюючи питання юридичних гарантій поліцейських при звільненні варто наголосити на тому, що вказані гарантії не мають певної систематизації, тобто єдиної логічної структури та нормативно-правового розміщення. Безумовно, це створює певні проблеми при здійсненні соціального захисту поліцейських, оскільки Тому ми наголошуємо на необхідності систематизації трудових гарантій для поліцейських в одному нормативно-правовому акті. Крім того, іншою проблемою гарантій прав працівників при звільненні з органів поліції є відсутність гармонізації національного законодавства і міжнародним правом щодо визначення та закріплення гарантій при звільненні щодо вказаної категорії осіб. Погодимось із думкою Ю.А. Джепи, який вважає, що важливо розуміти значущість впливу міжнародно-правових норм на гарантування прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Для цього необхідне їхнє вивчення щодо конкретно кожного виду суб'єкта трудових правовідносин. Також питання гарантій прав при припиненні трудових правовідносин потребує дослідження співвідношення норм чинного трудового законодавства, а також проекту Трудового кодексу, з міжнародно-правовими нормами в цій сфері [183, с. 92].

Як висновок зазначимо, що у трудовому праві науковцями юридичні гарантії розглядаються досить часто однобоко, тобто виключно з точки зору захисту прав працівника, забуваючи при цьому про іншу сторону – роботодавця. Гармонійне поєднання інтересів обох сторін трудових правовідносин – запорука нормального та ефективного функціонування юридичних гарантій та виконання покладених на них завдань.

3.2 Порядок та процедура оформлення звільнення зі служби в поліції

Звільнення зі служби в органах поліції є досить відповідальним процесом, оскільки суттєво впливає на забезпечення соціального захисту поліцейського при його звільненні з поліції, дотримання його прав, свобод та законних інтересів. Роботодавець, в особі структурних підрозділів Національної поліції України, також має бути захищений від незаконного впливу, дій та бездіяльності поліцейського, що може виражатися у зловживанні поліцейськими своїми правами у процесі звільнення. Також, у процесі реформування системи органів поліції, необхідним напрямком є забезпечення дотримання відповідного балансу між правами та обов'язками сторін процесу, створення такого механізму, при якому буде мінімальним нехтування правами сторін у процесі припинення служби в поліції, визначено та забезпечено функціонування механізму нормативно-правового регулювання звільнення поліцейського з посади. Це означає, що порядок та процедура оформлення звільнення зі служби в поліції має здійснюватися у відповідності до передбачених норм закону, із дотриманням певних процесуальних строків, чіткому дотриманні стадій, які передбачені для звільнення за тією чи іншою підставою.

У науковій літературі окремі питання звільнення з поліції вже досліджувались, проте комплексного дослідження саме процедури та порядку звільнення поліцейського з поліції так здійснено і не було. Погодимося із думкою Я.М. Квітки та Р.В. Дмитрика, які вважають, що дослідження проблематики звільнення поліцейського з роботи є вкрай актуальним, оскільки встановлення об'єктивних причин звільнення працівників поліції зі служби є першопричиною неефективного використання бюджетних коштів, виділених на забезпечення діяльності підрозділів Національної поліції та, як наслідок, низький показник дієвості реформування правоохоронної системи. Автор наголошує на тому, що в умовах реформування правоохоронної системи виникає гостра необхідність в удосконаленні нормативно-правової складової звільнення працівника, спрощенні механізмів звільнення із займаної посади, мінімізації впливу бюрократичної системи на особу [199, с. 109]. Ми

погоджуємося з тим, що реформування системи правоохоронних органів потребує й відповідного нормативно-правового забезпечення та підґрунтя. Але, на нашу думку, найбільш актуальним є забезпечення прозорості та законності у питаннях звільнення поліцейських, а також гласності та відкритості відносно тих поліцейських, як вчинили злочин чи кримінальне правопорушення. Варто на нормативно-правовому рівні унеможливити вчинення певного політичного впливу на формування кадрової політики в Національній поліції, проходження служби в поліції та звільнення з неї.

Переходячи до безпосереднього розгляду порядку та процедури звільнення поліцейського з посади відзначимо, що законність процесу звільнення з органів поліції в цілому залежить не тільки від повноти та правильності визначення підстав для звільнення, а й від дотримання процедури, яка передбачена для звільнення поліцейських за такими підставами. Недотримання встановленої процедури звільнення поліцейських може мати наслідком скасування наказу про звільнення особи та поновлення її на посаді. Ряд судових рішень у питанні звільнення поліцейського з поліції стоять на захисті поліцейського та при розгляді справи досить прискіпливо вивчають правовідносини, які склалися саме у процесі звільнення особи зі служби. Особливого значення є дотримання передбачених норм, вимог та найголовніше строків вчинення певних дій, в основному з боку роботодавця. Це пов'язано із тим, що саме на роботодавця, в даному випадку, на уповноважені органи Національної поліції, що здійснюють кадрову політику, покладено обов'язок щодо забезпечення правильної, прозорої, законної та справедливої процедури звільнення особи з поліції.

В.Ю. Кікінчук, під процедурою звільнення з органів внутрішніх справ пропонує розуміти врегульовану нормативними правовими актами МВС України діяльність уповноважених посадових осіб органів внутрішніх справ, спрямовану на припинення служби, пов'язане із втратою прав і обов'язків сторін правовідносин [21, с. 199]. Із вказаного визначення можна зробити висновок про те, що процедура звільнення має бути чітко регламентована на

нормативно-правовому рівні. В той же час, чітко визначеного порядку та процедури звільнення поліцейських з оновлених органів поліції на сьогодні не прийнято. Єдиним нормативно-правовим актом, який хоч якимось чином регламентує та розкриває питання звільнення поліцейських є Постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.1991 року № 114, якою затверджено Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, який містить розділ VI «Звільнення зі служби» [43]. Але, як ми вже зазначали у попередніх підрозділах дисертації вказана постанова має бути переглянута із врахуванням оновленої системи органів поліції та її працівників. Крім того, вважаємо за необхідне систематизувати у єдиному акті покрокову процедуру оформлення звільнення з поліції, починаючи від прийняття рішення про припинення служби в поліції і закінчуючи питанням розрахунків та видачі трудової книжки та наказу про звільнення.

Розглядаючи питання здійснення порядку та процедури оформлення звільнення з органів поліції ми не можемо не зазначити про важливість та необхідність дотримання однакової процедури у процесі звільнення поліцейського за однією й тією ж підставою. Таким чином, пропонуємо процедуру звільнення розглядати стадійно. Стадія, як вважає О.С. Ткачук, - це сукупність процесуальних дій, спрямованих на досягнення найближчої процесуальної мети, що характеризується специфічним колом суб'єктів, мають власний зміст, оформлюються відповідним чином і проходять три етапи правозастосовної діяльності (встановлення фактичних обставин, вибір і аналіз правової норми і ухвалення відповідного рішення) [200, с. 92-93]. Варто погодитися із думкою Л.М. Кельман, що у теорії правозастосування виділення стадій ґрунтується на логічній послідовності здійснення певних операцій під час реалізації норм права у формі їх використання. Таке виділення дає змогу краще простежити діяльність органів і посадових осіб щодо застосування права, а також удосконалити й підвищити ефективність правозастосовної діяльності. І хоча теоретичний розподіл на кожній стадії є умовним, оскільки на практиці

вони можуть збігатися, суб'єктові правозастосування належить виходити з того, що юридична справедливість і доцільність не виходять за межі законності [201, с. 113]. Але, наголосимо на тому, що має місце диференціація порядку звільнення поліцейського в залежності від підстави звільнення. В той же час, ряд окремих процедур та дій суб'єктів правовідносин щодо припинення служби в поліції за різними підставами є однаковими, а тому можемо говорити про єдність стадій, які охоплює процес звільнення особи з поліції, але в межах основних стадій можуть з'являтися й інші, додаткові дії суб'єктів, які й диференціюють такі стадії в залежності від підстав звільнення особи зі служби. Тобто, ми наголошуємо на тому, що не може бути здійснено ідентичного процесу звільнення особи з органів поліції при застосування різних підстав звільнення, що передбачені Законом України «Про Національну поліцію». Отже, враховуючи наявність певної диференціації процесу звільнення поліцейських в залежності від підстав звільнення, вважаємо, за доцільне виділення основних стадій процедури оформлення звільнення з служби в поліції, тобто стадій, які є характерними для звільнення за всіма без виключення підставами, передбаченими законом. Але в межах таких стадій доцільним є окреслення додаткових дій уповноважених на звільнення суб'єктів, які характерні для правовідносин звільнення за певними підставами та спрямовані на конкретизацію як суспільних відносин так і дій сторін при звільненні. До звичайної процедури звільнення варто віднести: звільнення за власним бажанням; через хворобу; за віком, за закінченням строку контракту тощо. Відзначимо, що ряд додаткових дій у межах виділених нами стадій у процесі звільнення застосовуються при звільненні за наступними підставами: через хворобу, у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, через службову невідповідність, у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України тощо.

Таким чином, пропонуємо процедуру звільнення з органів поліції розглядати крізь призму сукупності стадій такого процесу та на основі цього

здійснити їх класифікацію на звичайну процедуру, яка не обтяжена додатковими діями сторін правовідносин, сукупність яких може в цілому складати окрему стадію процедури звільнення зі служби та ускладнену процедуру, яка передбачає наявність певних додаткових дій з боку суб'єктів правовідносин, сукупність яким може становити собою окрему (додаткову) стадію процедури звільнення з органів поліції.

У науковій літературі запропоновано виділення наступних стадій у процесі звільнення. В.Ю. Кікінчук, виділяє три основні стадії звільнення поліцейських з роботи: 1) ухвалення рішення про звільнення; 2) оформлення й узгодження документів на звільнення; 3) оформлення факту припинення відносин з органом внутрішніх справ [21, с. 198]. Ми ж вважаємо, що вказаний перелік стадій є дещо звуженим та в повній мірі не відображає всіх тих дій та процесів, які мають місце при звільненні особи з поліції та не можуть визначати особливості у процесі звільнення за різними підставами, які містяться у статі 77 Закону України «Про Національну поліцію». Тому, вважаємо, що такий перелік стадій має бути дещо ширший. О.С. Бондар, на прикладі звільнення за невідповідністю до займаної посади чи виконуваної роботи пропонує наступні стадії звільнення: 1) визначення кандидатури на звільнення у результаті проведення атестації працівників чи неможливості останнього виконувати свої службові обов'язки за станом здоров'я та надання відповідного медичного висновку; 2) попередження про подальше звільнення працівника не пізніше ніж за два місяці; 3) одночасно з попередженням про звільнення за невідповідність до займаної посади чи виконуваної роботи власник або уповноважений ним орган у разі можливості пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, яка відповідає його кваліфікації та не протипоказана йому за станом здоров'я; 4) далі, за згодою профспілки та іншого, передбаченого законодавством для окремих категорій працівників, органу, з урахуванням положень ч. 3 ст. 40 КЗпП, працівника звільняють за п. 2 ст. 40 КЗпП і виплачують вихідну допомогу у розмірах, передбачених ст. 44 КЗпП; після

звільнення, громадянин, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно [202, с. 179].

Щодо нас, то ми пропонуємо виділити наступні загальні стадії процесу звільнення поліцейського з поліції. Так, до першої стадії віднесено прийняття рішення про звільнення зі служби в поліції. Вказана стадія характеризується тим, що рішення про звільнення можуть приймати як поліцейський (при звільненні за власним бажанням, у зв'язку з переходом у встановленому порядку на роботу до інших міністерств і відомств (організацій тощо); роботодавець, в особі уповноважених органів Національної поліції (у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України; через службову невідповідність, скорочення посади) або ж з незалежних ні від роботодавця, ні від поліцейського підстав (за віком, через хворобу тощо).

Для осіб, які бажають звільнитися необхідним є написання відповідного рапорту про звільнення. І якщо із прийняттям рішення про звільнення все може бути дещо простіше, то проблема написання рапортів на звільнення є однією чи не найболючішою. Це все пов'язано із тим, що на сьогодні на законодавчому рівні не визначено чітких строків та термінів подання поліцейським рапорту на звільнення. Для звільнення з органів поліції за власним бажанням визначено строк для подання рапорту про звільнення - за три місяці до дати звільнення а в окремих випадках – до вказаного строку.

Переліком документів з питань проходження служби, що міститься у Порядку підготовки та видання наказів щодо проходження служби в поліції, затвердженого Наказом Міністерства внутрішніх справ України 23.11.2016 № 1235 зазначено, що рапорт (заява), пишеться власноручно у довільній формі [44]. Ми вже говорили про проблему відсутності єдиного зразка щодо написання рапорту на звільнення, що створює певні проблеми при реалізації права на звільнення. Зараз же лише зазначимо, що основними вимогами до написання та змісту рапорту є наступні вимоги: зазначення посадової особи,

уповноваженої на розгляд рапорту про звільнення; зазначення прізвища, ім'я та по батькові особи, яка подає рапорт на звільнення, її посади та місця роботи. Текст рапорту має містити особисте волевиявлення особи на звільнення з посиланням на статтю закону; причину звільнення з поліції, яка має звучати коротко, чітко та однозначно. Причина звільнення має бути сформована чітко, без можливості її дуального розуміння та невірною тлумачення. Наступним, що має бути зазначено у рапорті – це вказівка на необхідність розрахуватися з особою, яка закінчує службу. У рапорті також можна вказати дату з якої провести звільнення (у випадку звільнення за власним бажанням) або зазначити поважні причини, що можуть бути підставою для звільнення поліцейського з органів поліції. Це здійснюється з метою скорочення строку на відпрацювання особою строку відведеного на відпрацювання після написання рапорту. Обов'язковим є вказання дати написання рапорту та проставлення особистого підпису особи, яка звільняється. Крім того, у рапорті можна також зазначити про необхідність надання документів, необхідних особі: трудової книжки, розрахунку доходів, наказу про звільнення тощо.

Наступним кроком вказаної стадії є передача рапорту до кадрової служби та до особи, уповноваженої на прийняття рішення про звільнення поліцейського. За нормами пп. 15 п. 6 розд. II Інструкції з діловодства в системі Національної поліції, затвердженої наказом Національної поліції України від 20 травня 2016 року № 414, звернення (рапорти) працівників органів та підрозділів поліції, які стосуються їх службової діяльності, у разі необхідності, реєструються в підрозділі документального забезпечення органу або підрозділу у якому проходять службу такі особи та опрацьовуються відповідно до вимог цієї Інструкції, якщо інше не встановлено законодавчими або нормативно-правовими актами [203].

На вказаній стадії прийняття рішення про звільнення зі служби в органах поліції також здійснюється й підбір підстав для звільнення зі служби, в тому випадку, коли особа може має право на звільнення за декількома підставами. Стадія прийняття рішення про звільнення зі служби в поліції може охоплювати

й суспільні відносини щодо припинення служби з такими підставами як у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів. Так, відповідно до частини третьої статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників у зв'язку з реорганізацією підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинній профспілковій організації (у разі наявності) інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілкою про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [204]. Фактично, це і є ті додаткові дії, які застосовуються в загальних стадіях та визначають специфіку звільнення поліцейських за окремими підставами. При таких правовідносинах процедура звільнення буде вважатися ускладненою. Іншим прикладом ускладненої процедури звільнення варто назвати прийняття рішення про звільнення з поліції на підставі п. 9 Закону України «Про Національну поліцію», а саме у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі, пункту 9¹ наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб [1]. В такому випадку вже вичерпані всі можливі варіанти вирішення проблеми підпорядкування, а тому й приймається рішення про звільнення особи з посади. Отже, основними діями на вказаній стадії є: 1) розгляд рапортів на звільнення; 2) підбір підстави для звільнення з органів поліції; 3) передача рапорту на розгляд.

Наступну стадію ми пропонуємо визначити як стадію розгляду підстав для звільнення з органів поліції. Фактично, ця стадія передбачає розгляд основних документів про звільнення із органів поліції, тобто характеризується безпосереднім дослідженням документів, на підставі яких буде в подальшому прийнято рішення про звільнення особи та які будуть покладені в основу для

підготовки наказу про звільнення. Це, на нашу думку, є найбільшою стадією при оформленні звільнення особи. На цій стадії звільнення особи з поліції й здійснюється диференціація дій уповноважених осіб в залежності від підстав звільнення особи. Саме вказана стадія може містити й інші дії, які є необхідними при застосуванні окремих додаткових дій при звільненні за певними підставами. До таких підстав віднесено звільнення за скороченням, звільнення у зв'язку з реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення особи тощо. Як приклад для звільнення поліцейського із служби за скороченням необхідною умовою є попередження у письмовій формі про подальше вивільнення та вчинення дій щодо пропонування особі інших посад із урахуванням досвіду роботи, освітнього рівня, стану здоров'я, ставлення до виконання службових обов'язків поліцейським тощо.

Якщо підставою для звільнення визначено службову невідповідність чи дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України, то уповноважені органи мають детально проаналізувати висновок службового розслідування. Загалом, Порядок проведення службових розслідувань у Національній поліції України затверджений Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 07 листопада 2018 року N 893 «Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України» закріплює, що проведення службового розслідування полягає в діяльності 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 його вчинення, установлення причин і умов учинення дисциплінарного проступку, вини поліцейського, ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, розміру заподіяної шкоди та для підготовки пропозицій щодо усунення причин учинення дисциплінарних проступків. За результатами службового розслідування складається відповідний висновок службового розслідування затверджує керівник, який його призначив, або особа, яка виконує обов'язки керівника [40]. На вказаній стадії можуть бути

розглянуті й певні пропозиції про накладення на особу дисциплінарного стягнення, якщо в діях особи виявлено факт дисциплінарного правопорушення. Звільнення за вказаною підставою передбачає врахування не єдиного висновку службового розслідування, а сукупності доказів та фактичних даних, які свідчать про недостатність кваліфікації поліцейського виконувати покладені на нього повноваження та обов'язки.

При звільненні за власним бажанням, застосовується звичайна процедура звільнення, при якій уповноваженими особами Національної поліції України розглядається та аналізується поданий особою рапорт про звільнення, аналізують поважні причини скорочення строку на відпрацювання після написання рапорту про звільнення (за наявності такого прохання) та приймається по вказаному рапорту відповідне рішення, наприклад: задовольнити чи ні; визнати обставини зазначені у рапорті такими, які б дозволяли скоротити час відпрацювання на службі після подачі рапорту, чи ні тощо. У випадку звільнення особи за станом здоров'я розгляду підлягає рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції. При досягненні особою граничного віку перебування на службі, кадровою службою поліції здійснюється розгляд документів, які містяться в особовій справі поліцейського, проводиться їх аналіз, здійснюється підрахунок стажу тощо.

Третьою стадією звільнення поліцейського з поліції є, так звана, фінальна співбесіда щодо причин та підстав звільнення. Зазначимо, що існування вказаної стадії є важливим чинником для соціального захисту особи та виявлення основних причин звільнення особи з роботи. Проблему наявності такої фінальної співбесіди ми вже частково окреслювали, коли обговорювали проблеми звільнення зі служби в поліції, говорячи про те, що така стадія на практиці є відсутньою. Зараз лише наголосимо на тому, що вказана стадія досить часто ігнорується як з боку роботодавця, так і з боку працівника, оскільки ні одні, ні другі не вбачають необхідність у визначенні ключових чинників, які стали причиною звільнення. Крім того, така бесіда, при звільненні за негативними для поліцейського підставами є досить неприємною

процедурою, а тому більшість із них її ігнорують та уникають, бо практично вже не зацікавлені у продовженні офіційних трудових відносин. Фактично суть фінальної співбесіди при звільненні зводиться до встановлення зворотного зв'язку посадових осіб органів поліції із конкретним поліцейським, який звільняється зі служби в поліції. Але саме на такій стадії можливим є розв'язання конфліктної ситуації, яка виникла, а також вирішення низки інших проблем. В той же час, досягнути бажаного результату від фінальної співбесіди можна тільки в тому випадку, коли відповіді на запитання будуть максимально відвертими, правдивими та розгорнутими. Отже, фінальна стадія має своїм завданням наступне:

1) зниження рівня психологічного та емоційного напруження між сторонами службово-трудових правовідносин при звільненні. Це є досить важливим, скільки при звільненні особа може мати різні відчуття, як негативні, так і позитивні, в залежності від підстав звільнення. Крім того, рішення про звільнення з боку обох сторін може бути прийнято на саме на підставі психо-емоційного напруження та мати спонтанний характер, при якому дійсної волі особи на припинення службово-трудових правовідносин може і не бути. З першого погляду може здатися, що для поліцейським, яким визначено строк у три місяці, не може виникнути проблема, пов'язана із психо-емоційним станом особи. Але це не так. Написання рапорту на звільнення не займе багато часу, проте, по-перше, проблемою у певних випадках може стати відкликання рапорту на звільнення, а по-друге, усвідомлення того, що рішення прийнято і повертатися назад та вирішувати проблему поспішно прийнятого рішення особа просто боїться та соромиться. А тому виявлення дійсного психологічного та емоційного стану поліцейського процесі звільнення є досить важливим як для зняття психологічної напруги між сторонами, так і для збереження кадрів.

2) виявлення істинних причин звільнення. Саме на цій стадії можна отримати найбільш повну інформацію про причини звільнення поліцейського, якщо ним подано рапорт про звільнення за власним бажанням, тобто виявити мотиви та причини такого вчинку. Якщо звільнення відбувається за

закінченням контракту, то на цій стадії реальним є отримати від роботодавця причини про таке рішення, причини не підписання нового контракту, виявити причини невдоволення з боку роботодавця тощо.

3) отримання інформації щодо роботи окремого органу поліції та психоемоційного стану у колективі та органі поліції загалом. Вирішення вказаного завдання є важливим не тільки для конкретного поліцейського та органу поліції, з якого останній звільняється, а й для системи поліції в цілому. Завдяки отриманню такої інформації досить легко охарактеризувати мікроклімат у колективі, визначити рівень психологічного клімату у колективі, виявити та дослідити певні внутрішні процеси, що відбуваються між поліцейськими як суб'єктами правовідносин. Завдяки отриманій інформації може удосконалити кадрову політику в органі поліції, визначити напрямки удосконалення системи управління кадровими ресурсами, виявити необхідність та конкретні можливості удосконалення окремого поліцейського тощо.

Важливість вказаної стадії обумовлена й тим, що звільнення окремих поліцейських здійснюється виключно найвищими посадовими особами Національної поліції. А тому в ході співбесіди при здійсненні поліцейським такі особи можуть отримати необхідну їм інформацію щодо стану справ, службової дисципліни, корупційних та інших зв'язків у окремому відділі поліції, його структурному підрозділі чи в конкретному органі поліції. А це, безумовно, є досить важливим для виявлення актуальних проблем окремого органу поліції, своєчасного реагування на такі проблеми, виявлення та притягнення до відповідальності винних осіб.

4) виявлення негативних та позитивних аспектів в органах поліції. Окрім внутрішніх правовідносин, варто розглянути й зовнішні. Поліцейські при виконанні своїх посадових обов'язків мають чи не найтісніший контакт зі звичайними громадянами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими та службовими особами. А тому й звільнення поліцейських може мати підґрунтя таких правовідносин, коли досягнути реального компромісу неможливо, а від повноважень також відступати не

можна. Виявлення таких причин звільнення є важливим для удосконалення законодавчої, нормативно-правової бази та практичної організації роботи органів поліції, взаємодії поліції з іншими державними та місцевими органам державної влади, а також організаційного, матеріально-технічного, фінансового та інших виді забезпечення поліцейських.

5) збереження репутації конкретного органу поліції як серед працівників та службовців, так і серед населення певної адміністративно-територіальної одиниці, де знаходиться відділення поліції. На підставі інформації, отриманої у процесі безпосереднього спілкування з поліцейським, який звільняється, уповноважений керівник поліції, може прийняти ряд важливих управлінських, організаційних, кадрових та інших рішень з метою удосконалення роботи органу поліції. Загалом збереження репутації, з огляду на правовий статус органу поліції в цілому є досить важливим та необхідним.

Наступна стадія - оформлення наказу про звільнення. Вказана стадія є результатом попередніх стадій, а її виділення в окрему є необхідним, оскільки саме наказ про звільнення з органів поліції, у випадку незгоди з причинами та підставами звільнення, є важливим доказом можливого неправомірного звільнення особи з поліції, а отже є тим документом, який може бути в подальшому оскаржений в суді. Відповідно до ч.ч. 3, 4 ст. 59 Закону України «Про Національну поліцію» № 580-VIII [1] рішення з питань проходження служби оформлюються письмовими наказами по особовому складу на підставі відповідних документів, перелік та форма яких установлюються Міністерством внутрішніх справ України. Видавати накази по особовому складу можуть керівники органів, підрозділів, закладів та установ поліції відповідно до повноважень, визначених законом та іншими нормативно-правовими актами, та номенклатурою посад, затвердженою Міністерством внутрішніх справ України.

Відповідно до ст. 59 Закону України «Про Національну поліцію» № 580-VIII з метою забезпечення належної підготовки та видання наказів з питань проходження служби поліцейськими, наказом Міністерства внутрішніх справ України від 23.11.2016 № 1235 затверджений Порядок підготовки та видання

наказів щодо проходження служби в поліції. Пунктом 10 вказаного Порядку передбачено основні пункти, які мають бути зазначені у наказі. Так, у випадку видання наказу про звільнення працівника зі служби в поліції в наказі органу поліції зазначаються стаж служби в поліції, вислуга років для призначення пенсії (у тому числі на пільгових умовах), необхідність виплати одноразової грошової допомоги при звільненні зі служби в поліції та стаж служби в поліції для її виплати. Передбачено, що також зазначається інформація щодо необхідності виплати грошової компенсації за кількість днів невикористаних відпусток за фактично відпрацьований час у році звільнення або відрахування з грошового забезпечення коштів за кількість днів відпусток за час невідпрацьованої частини календарного року [44].

Наступна стадія – доведення до відому наказу про звільнення особи. Виконання цієї стадії покладається на кадрову службу органів Національної поліції. Вказану стадію можна умовно поділити на два види: коли особа ознайомлюється з наказом про звільнення при застосуванні, так званих, позитивних та нейтральних підстав; коли особа звільняється з органу поліції з негативних підстав, зокрема за вчинення нею дисциплінарного поступку. Порядок ознайомлення з наказом про звільнення у вказаних випадках відрізнятиметься. Розглянемо ці випадки більш детально.

Характерною рисою другого випадку є можливе небажання особи здійснювати ознайомлення з наказом про своє звільнення, оскільки, особа не погоджується із проведенням відносно неї службового розслідування чи з інших чинників. Відповідно до Порядку проведення службових розслідувань у Національній поліції України, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ від 07.11.2018 року № 893, наказ про застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення виконується шляхом його оголошення в органі (підрозділі, закладі, установі) поліції, ЗВО та особистого ознайомлення поліцейського з ним, що здійснюється кадровим підрозділом органу (підрозділу, закладу, установи), ЗВО за місцем проходження служби зазначеним поліцейським. Таке ознайомлення засвідчується шляхом

проставляння поліцейським, притягнутим до дисциплінарної відповідальності, підпису, прізвища та ініціалів на останньому аркуші копії наказу, долученої до його особової справи [40]. Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 року № 2337-VIII закріплено, що 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 [38]. Проте на практиці досить частими є ситуації, коли особа не може вчасно ознайомитися із наказом про звільнення, у зв'язку з різними суб'єктивними та об'єктивними причинами. Але, законодавець в принципі досить детально окреслив питання ознайомлення поліцейського з наказом про звільнення, застосованого за вчинення дисциплінарного проступку. Частиною 4 статті 22 закріплено, що дисциплінарні стягнення у виді звільнення з посади та звільнення із служби в поліції, застосовані до поліцейського, який перебуває у відпустці чи на лікарняному (у період тимчасової непрацездатності), виконуються (реалізуються) після його прибуття до місця проходження служби. В даному випадку досить чітко виражена гарантія соціального захисту поліцейського від звільнення в період його тимчасової непрацездатності чи відпустки, коли особа з певних причин не може перебувати на службі та, відповідно, приймати певні процесуальні рішення підписувати документи, в тому числі й щодо свого звільнення.

Дещо інша позиція законодавця щодо ознайомлення з наказом про звільнення викладена до поліцейського, відносно якого застосоване дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення зі служби, який без поважних причин відсутній на службі. Частиною 5 статті 22 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 року № 2337-VIII передбачено можливість відносно такої особи виконувати таке дисциплінарне стягнення, а витяги з наказів про застосування та виконання дисциплінарного стягнення надсилаються рекомендованим листом з повідомленням на адресу місця проживання поліцейського, що зазначена в його

особовій справі. У такому разі днем ознайомлення поліцейського із зазначеними наказами є дата, зазначена в поштовому повідомленні про вручення їх поліцейському, до якого застосовано дисциплінарне стягнення, або повнолітньому члену сім'ї такого поліцейського. Частиною шостою доповнено попередню частину статті та закріплено наступну норму, що у разі, якщо поліцейський, до якого застосовано дисциплінарне стягнення, відмовляється від отримання витягів з наказів про застосування та виконання дисциплінарного стягнення, днем отримання витягів з наказів є день проставлення в поштовому повідомленні відмітки про відмову в їх отриманні чи повернення поштового відправлення з позначкою про невручення [38].

Наступна стадія – видача трудової книжки та проведення повного розрахунку з особою. Вказана стадія, охоплює досить проблемне питання видачі трудової книжки поліцейському. Частково ми це питання вже розглядали, коли вивчали права та обов'язки поліцейського при звільненні. Зараз лише наголосимо на тому, що відповідно до пункту 4.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 №58, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівнику його трудову книжку в день звільнення з внесеним до неї записом про звільнення [105]. Варто наголосити на тому, що внесений запис до трудової книжки має точно відповідати запису в наказі про звільнення. Записи виконуються арабськими цифрами (число і місяць - двозначними); акуратно, ручкою кульковою або з пером, чорнилами чорного, синього або фіолетового кольорів, а запис про звільнення завіряються печаткою. Запис про звільнення має здійснюватися у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

Відповідно пунктів 1,3,4 розділу IV наказу Міністерства внутрішніх справ України від 12.05.2016 року №377, яким затверджено Порядок формування та ведення особових справ поліцейських. трудова книжка поліцейського

зберігається в особовій справі і повертається йому у разі звільнення зі служби в поліції. Відомості про службу в поліції вносяться до трудової книжки шляхом здійснення записів про прийняття на службу до поліції та звільнення зі служби в поліції з посиланням на дату та номер відповідного наказу органу поліції. Особам, звільненим з поліції, крім трудової книжки, видається військовий квиток, а військова або скорочена військова справа (за наявності) направляється до військового комісаріату за місцем реєстрації [205].

Згідно пункту 4.2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, якщо працівник відсутній на роботі в день звільнення, то власник або уповноважений ним орган в цей день надсилає йому поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки [105]. В то же час, варто наголосити на тому, що кадрова служба не може примусити поліцейського з'явитися та отримання трудову книжку та копію наказу про звільнення, оскільки не уповноважена на вчинення таких дій. З цього можна зробити висновок про те, що роботодавець не може нести відповідальність у разі якщо особа, яка підлягає звільненню свідомо ухиляється від отримання трудової книжки. З огляду на наведене вище, відповідальність на роботодавця за затримку строків видачі трудової книжки виключно випадках наявності вини роботодавця, а працівникові сплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Важливого значення у процесі звільнення зі служби в органах поліції варто назвати дотримання не тільки процедури звільнення, а й забезпечення нормативно-правового порядку звільнення. Порядок звільнення характеризується тим, що звільнення відбувається виключно уповноваженими на це суб'єктами. Варто відзначити, що у вказаних правовідносинах не завжди прямий (безпосередній) керівник є тією особою, яка має право на вирішення питання щодо звільнення особи з поліції, що в цілому ускладнює саме процедуру звільнення з органів поліції. Таким чином, під порядком звільнення поліцейських з органів поліції варто розуміти певну процедуру, суть якої зводиться до вчинення двосторонніх дій з боку самого поліцейського та органу

поліції чи уповноважених на здійснення кадрової політики осіб, результатом якої є припинення службово-трудових правовідносин.

Порядок звільнення з поліції, а саме суб'єкти які уповноважені на прийняття рішень щодо звільнення поліцейських регламентовано Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів Української РСР від 29 липня 1991 року № 114 [43]. Окреслюючи норми вказаного Порядку зазначимо, що порядок звільнення диференціюється в залежності від суб'єкта звільнення, тобто суб'єктами звільнення для осіб рядового і молодшого начальницького складу, осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу в запас і відставку. Так, пунктом 69 наведеного вище Порядку передбачено, що звільнення зі служби осіб рядового і молодшого начальницького складу провадиться начальниками, яким таке право надане Міністром внутрішніх справ. Але ні в Законі України «Про Національну поліцію», ні в Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів Української РСР від 29 липня 1991 року № 114 немає детальної регламентації ні порядку надання такої прав на звільнення від Міністерства внутрішніх справ, ні примірних осіб, яким таке право надається [43].

Загалом ключовим суб'єктом у питанні формування кадрової політики в Національній поліції є Голова Національної поліції, до компетенції якого й віднесено більшість питань призначення та посади та звільнення них. У Положенні про Національну поліцію, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 877 закріплено, що голова Національної поліції України: вносить Міністрові внутрішніх справ подання щодо кандидатур на посади своїх першого заступника та заступників (п. 9); призначає на посаду та звільняє з посади за погодженням з Міністром внутрішніх справ керівників і заступників керівників структурних підрозділів центрального органу управління Національної поліції; призначає на посаду та

звільняє з посади державних службовців та інших працівників центрального органу управління Національної поліції (п.10); приймає на службу та звільняє із служби, призначає на посаду та звільняє з посади поліцейських відповідно до закону (п.11); призначає на посаду та звільняє з посади керівників територіальних (у тому числі міжрегіональних) органів Національної поліції за погодженням з Міністром внутрішніх справ (п. 12) [206].

Але тут вникає безліч проблем, більшість з яких, на жаль, на сьогодні залишаються без чітких відповідей. Так, наприклад, як вважає, Р.В. Дмитрик у контексті курсу на деполітизацію діяльності поліції досить сумнівними виглядають норми Закону «Про Національну поліцію» щодо того, що керівник Національної поліції повинен погоджувати призначення та звільнення своїх заступників та керівників територіальних органів поліції із Міністром внутрішніх справ. Таким чином, маємо ситуацію, за якої деполітизацію проголошено, втім, важелі політичного впливу на поліцію не просто не ліквідовані, але й прямо прописані у новому законодавстві. На думку науковця, для того, щоб зменшити політичний вплив на діяльність поліції і, разом із тим, зберегти відповідний контроль за кадровою політикою в системі органів Нацполіції, необхідно надати Керівнику поліції право звільняти вищезазначених посадових осіб поліції без погодження із Міністром внутрішніх справ [181, с.118-119]. В принципі ми також у такому порядку звільнення своїх заступників та керівників територіальних органів поліції бачимо певний політичний вплив. Але, чогось досить критичного та такого, що суттєво може вплинути на прийняття того чи іншого рішення у такому процесі звільнення, на наш у думку, не має. В цілому ми вважаємо, що порядок звільнення з органів поліції відповідає тим демократичним та соціальним засадам, які мають бути у суспільстві та бути визначальними у різних правовідносинах, в тому числі й у сфері звільнення поліцейських з посади. Єдиний недолік звільняє з посади поліцейських, ми вбачаємо у відсутності певних процесуальних строків розгляду рапорту про звільнення та прийняття

по ньому рішення, що значно ускладнює процедуру звільнення та нерідко призводить до порушення соціальних прав поліцейського.

На сьогодні питання щодо удосконалення порядку звільнення з поліції поліцейських не піднімалося. Натомість окреслювались проблеми звільнення Голови національної поліції України. Так, Є.П. Шило запропонував передбачити на законодавчому рівні створення Комісії з питань відбору та звільнення Голови Національної поліції України та його заступників, яка функціонуватиме за аналогією з Комісією з питань вищого корпусу державної служби в частині відбору і звільнення з посад на державній службі, згідно з порядком розробленим і затвердженим КМУ. Науковець наголошує на необхідності внесення змін до ч. 2 ст. 21 Закону України «Про Національну поліцію України» та викласти її у такій редакції: «Керівник поліції призначається на посаду та звільняється з посади Кабінетом Міністрів України на підставі пропозиції Комісії з питань відбору та звільнення голови Національної поліції України і його заступників, відповідно до затвердженого Кабінетом Міністрів України порядку проведення конкурсу та функціонування комісії». Також автор вважає за необхідне внести зміни до ч. 4 ст. 21 Закону України «Про Національну поліцію» та викласти її у такій редакції: «Перший заступник та заступники керівника поліції призначаються і звільняються Кабінетом Міністрів України на підставі пропозиції Комісії з питань відбору і звільнення голови Національної поліції України та його заступників, відповідно до затвердженого Кабінетом Міністрів України порядку проведення конкурсу та функціонування комісії» [207,с. 8]. Ми ж вважаємо, що створення такої Комісії з питань відбору та звільнення Голови Національної поліції України та його заступників є перспективним кроком для проведення дійсно об'єктивно, законної, справедливої процедури як призначення, так і звільнення Голови Національної поліції України та його заступників. Проте, поряд із цим вважаємо, що, все ж таки, більш перспективним має стати формування прозорої та законної процедури звільнення рядових поліцейських, забезпечення індивідуального підходу до кожного поліцейського, оскільки з кожним роком

кількість осіб серед поліцейських, які звільняються зі служби в поліції тільки зростає.

Як висновок зазначимо, що процедура оформлення звільнення зі служби в поліції має здійснюватися у відповідності до передбачених норм закону, із дотриманням певних процесуальних строків, чіткому дотриманні стадій, які, хоча й не визначені на нормативному рівні, проте фактично мають місце у правовідносинах зі звільнення поліцейських за тією чи іншою підставою. Що стосується порядку звільнення поліцейського, то в цілому вказаний порядок є належним чином унормований, проте має бути забезпечено індивідуальний підхід до проблеми звільнення поліцейського незалежно від його правового статусу та посади.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукової задачі – визначення поняття та змісту правового інституту звільнення зі служби в поліції, його нормативно-правового регулювання, дослідження єдності та відмінності підстав звільнення зі служби в поліції з іншими державними службовцями, окреслення прав та обов'язків поліцейського під час звільнення зі служби в поліції, розкриття підстав звільнення з органів поліції, юридичних гарантій при звільненні поліцейського зі служби в поліції, розкриття порядку та процедури оформлення звільнення зі служби в поліції. На основі аналізу проблемних питань звільнення з органів поліції запропоновані шляхи їх вирішення та розроблені конкретні практичні пропозиції і наукові рекомендації щодо удосконалення нормативно-правового регулювання в зазначеній сфері.

1. Під термінологічним поняттям звільнення зі служби в органах поліції варто назвати триваючий процес припинення трудових правовідносин працівника поліції із органом Національної поліції, що обумовлено об'єктивними чи суб'єктивними причинами сторін таких правовідносин, що виражається у неможливості подальшого проходження особою служби в поліції.

Процес звільнення з поліції характеризується наступними ознаками: 1) це певний триваючий процес, суть якого зводиться до припинення відповідних державно-службових правовідносин між громадянином та органом, в якому останній працював; 2) наслідком звільнення є припинення будь-яких трудових чи службових правовідносин із органом, в якому останній працював, в тому числі зняття особи із всіх видів забезпечення; 3) процедура звільнення досить точно та чітко регламентована нормами чинного законодавства; 4) процес звільнення складається із певних стадій, якими охоплюється поняття «звільнення», як певний юридичний процес, при якому кожна із стадій настає по закінченню кожної попередньої стадії; 5) звільнення поліцейського не

здійснюється хаотично, а процедура звільнення передбачає чіткий алгоритм дій осіб, які займаються кадровими питаннями; 6) звільнення відбувається виключно на основі передбачених на законодавчому рівні підстав, які чітко закріплені у відповідному законі; 7) підстави для звільнення з поліції можуть бути як основними так і додатковими.

2. Нормативно-правові акти щодо правового регулювання звільнення та звільнення зі служби в поліції запропоновано класифікувати на загальні, спеціальні та специфічні. До загальних віднесено Конституцію України, Кодекс законів про працю та нормативно-правові акти, які визначають загальні питання звільнення осіб. До вказаної групи нами віднесено й ряд міжнародних нормативно-правових актів, які закріплюють загальні положення щодо соціального захисту осіб при припиненні трудових правовідносин та є важливим джерелом права для національного законодавця. До спеціального нормативно-правового регулювання віднесено Закон України «Про Національну поліцію» та ряд підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих на виконання Закону України «Про Національну поліцію». Специфічними законами, які визначають аспекти звільнення зі служби в органах поліції ми називаємо Закон України «Про очищення влади» та Закон України «Про запобігання корупції» та нормативно-правові акти, прийняті на виконання вказаних законів.

3. Єдність підстав звільнення з поліції з іншими державними службовцями запропоновано здійснити за їх групування на певні види: 1) підстави, пов'язані з припиненням політико-правового зв'язку особи з Україною та громадянством України; 2) підстави, що випливають із трудових та службово-трудових правовідносин: єдність підстав звільнення за невідповідністю посади, виконуваних роботах внаслідок недостатньої кваліфікації; 3) підстави, що пов'язані з об'єктивними причинами: закінчення строку контракту, смерть особи, визнання її безвісно відсутньою чи оголошення померлою, скорочення штатної посади; 4) підстави, що обумовлені вчиненням активних дій суб'єкта трудових та службово-трудових

правовідносин: звільнення за власним бажанням; у зв'язку із вчиненням дисциплінарного проступку, злочину чи інших правопорушень; 5) підстави звільнення, що обумовлені порушенням норм антикорупційного законодавства України: порушення норм Закону України «Про засади запобігання корупції», «Про очищення влади» та нормативно-правових актів, прийнятих на їх виконання.

Диференціація підстав звільнення з поліції з іншими державними службовцями полягає у звільненні за наступним підставами: 1) звільнення за власним бажанням; 2) звільнення за віком; 3) звільнення за станом здоров'я; 4) звільнення за порушення норм етичної поведінки; 5) звільнення за вчинення аморального проступку тощо.

4. Права поліцейського під час звільнення з поліції запропоновано розглядати як закріплену нормами права можливість поліцейського вільно вчиняти дії, обирати напрямок власної поведінки у питаннях звільнення з поліції, вимагати від уповноважених органів поліції належної поведінки у процесі звільнення, а також реалізовувати своє право на захист у встановленому законом порядку у разі порушення своїх прав та законних інтересів у процесі звільнення.

Запропоновано розглянути права поліцейського під час звільнення з посади за наступними блоками: 1) загальні права, тобто ті права, які передбачені для всіх працівників, які виявили намір припинити трудові правовідносини з органом державної влади, підприємством, установою чи організацією. Ці права варто розглядати в контексті їх поділу на соціальні та матеріальні. 2) спеціальні права – це ті права, які впливають із особливостей трудових правовідносин суб'єктів, які наділені спеціальним правовим статусом та виконують спеціальні завдання держави.

Спеціальні права, якими наділено поліцейських при звільненні запропоновано класифікувати на наступні види:

1) права, які передують процесу звільнення: а) право на отримання повідомлення про наступне вивільнення працівників; б) право на дострокове

звільнення зі служби за власним бажанням у випадку зазначення у рапорті про звільнення поважної для цього причини; в) право на зменшення терміну відпрацювання поліцейським при поданні рапорту на звільненні, тобто право на беззаперечне звільнення за власним бажанням у визначений законом чи угодою сторін строк; г) право особи на подачу рапорту та право змінити своє рішення щодо звільнення, подавши рапорт про відкликання попереднього.

2) права, які виникають у процес безпосереднього звільнення особи з посади: а) право на проведення мотивованого, детального, повного, об'єктивного та, найголовніше, законного службового розслідування у тому випадку, коли особа звільняється зі служби за вчинення дисциплінарного проступку; б) право на застосування більш м'якого покарання за вчинене діяння, ніж звільнення особи;

3) права, пов'язані із отриманням поліцейським документів про звільненні: а) право на отримання від роботодавця належним чином оформленої трудової книжки та наказу про звільнення; б) право вимагати внесення змін до трудової книжки у випадку виявлення неправильного або неточного запису; в) право на з'ясування, за яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням), та здійснення перевірки їх відповідності законові

4) права, якими наділений поліцейський у випадку порушення встановленої процедури звільнення особи з органів поліції: а) право на оскарження результатів проведеного службового розслідування; б) право на вирішення трудового спору, в тому числі й в судовому порядку; в) право на поновлення на роботі у випадку незаконного звільнення.

Обов'язки, які покладаються на поліцейського при його звільненні з органів поліції запропоновано розглядати з точки зору їх поділу на правові, організаційні та матеріальні.

Під правовими обов'язками запропоновано розуміти обов'язки, які покладаються на особу у відповідності до нормативно-правових актів та не пов'язані із вчиненням конкретних організаційних дій. До правових віднесено:

1) обов'язок повідомити уповноважений орган поліції, в якому проходить

службу особа про наступне звільнення письмово за три місяці шляхом написання відповідного рапорту про звільнення; 2) отримати належним чином оформлену трудову книжку.

Організаційними обов'язками запропоновано назвати: 1) подача декларації перед звільненням та після звільнення; 2) здача табельної зброї, боєприпасів, спеціальних засобів та засобів індивідуального захисту, що закріплені за поліцейським, службового посвідчення та жетону; 3) здійснити передачу відомчих справ; 4) підписати обхідний лист.

Матеріальними обов'язками названо: 1) необхідність відшкодування витрат у випадку звільненні особи, яка проходила навчання у вузі, за умови служби в МВС та були витрачені державні гроші; 2) обов'язок відшкодувати органу поліції заподіяну шкоду за матеріальні цінності, видані йому в користування у повному розмірі заподіяної шкоди.

5. Під підставами звільнення з органів поліції запропоновано розуміти життєві обставини, які обумовлені об'єктивними, суб'єктивними чи іншими чинниками (як залежними від волі особи, так і незалежними від волі особи), які чітко закріплені Законом України «Про Національну поліцію» та наявністю яких здійснюється нормативно-правовий процес припинення трудових правовідносин між поліцейським та органом поліції.

Обґрунтовано доцільність статтю 77 Закону України «Про Національну поліцію» доповнити наступним переліком підстав для звільнення з поліції, а саме: 1) порушення вимог щодо несумісності посад; 2) звільнення у зв'язку з неможливістю особою підтвердити законність джерела свого майна, для осіб, які обіймають найвищі посади у системі органів Національної поліції; 3) наявність заборгованості із сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за дванадцять місяців з дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання; 4) у зв'язку з наданням особою підроблених документів чи завідомо неправдивих відомостей під час вступу на службу в органи поліції, чи надання неправдивих відомостей у період проходження служби в органах поліції що підтверджують його

відповідність на зайняття певних посад в органах поліції; 5) у зв'язку з вчиненням проступку, який ганьбить честь співробітника органів внутрішніх справ.

6. Розгляд проблем звільнення з поліції класифікувати за юридичним вираженням доцільно розглядати за наступними видами:

1) правові, які пов'язані із відсутністю належного нормативно-правового закріплення та регулювання правовідносин у сфері звільнення поліцейського з посади. До таких проблем ми пропонуємо віднести відсутність спеціального нормативно-правового акту, який би був прийнятий на основі та на виконання статті 77 Закону України «Про Національну поліцію», конкретизував окремі аспекти звільнення поліцейського з посади за різними підставами.

2) процесуальні, тобто ті проблеми, які виникають при нормативно-правовому регулюванні поведінки суб'єктів правовідносин при звільненні з органів Національної поліції. До таких проблем можна віднести: неправильне визначення підстав звільнення поліцейського з посади; нечіткість формулювання підстав звільнення поліцейського з посади; порушення процесуальної процедури звільнення особи (нехтування певними стадіями звільнення, вимогам до витримки певних процесуальних строків, оформлення змісту наказу тощо), недотримання певних процесуальних строків, які можуть закріплюватися нормами спеціального закону, так і впливати із норм загального законодавства тощо.

3) організаційні проблеми – це ті проблеми, які виникають при безпосередній організації процесу звільнення та, в цілому, пов'язані із певними конкретними діями особи, що виражається у несвоєчасному вчиненні чи взагалі не вчиненні певних дій, які в подальшому можуть вплинути на весь процес звільнення особи з посади. До таких проблем запропоновано віднести: відсутність строків розгляду рапорту про звільнення; невизначеність вимог до оформлення рапорту про звільнення, бюрократична процедура надходження заяви про відкликання рапорту про звільнення, а також відсутність строків її розгляду тощо.

7. Під юридичними гарантіями звільнення поліцейського з поліції варто розуміти визначені на законодавчому рівні засоби й способи захисту прав, свобод та законних інтересів поліцейських у процесі припинення службово-трудових правовідносин з органом Національної поліції незалежно від причин та підстав звільнення, які спрямовані на дотримання порядку та процедури звільнення, забезпечення належних умов звільнення, отримання відповідних соціальних та матеріальних благ при звільненні.

8. Процедуру звільнення з органів поліції запропоновано розглядати крізь призму сукупності стадій такого процесу та на основі цього здійснити їх класифікацію на звичайну процедуру, яка не обтяжена додатковими діями сторін правовідносин, сукупність яких може в цілому складати окрему стадію процедури звільнення зі служби та ускладнену процедуру, яка передбачає наявність певних додаткових дій з боку суб'єктів правовідносин, сукупність яких може становити собою окрему (додаткову) стадію процедури звільнення з органів поліції.

Запропоновано виділити наступні загальні стадії процесу звільнення поліцейського з поліції: 1) прийняття рішення про звільнення зі служби в поліції, яка характеризується прийняттям рішення про звільнення з боку будь-якої зі сторін, написанням рапорту на звільнення та передачею його до кадрової служби та до особи, уповноваженої на прийняття рішення про звільнення поліцейського; 2) стадія розгляду підстав для звільнення з органів поліції, яка передбачає розгляд основних документів про звільнення із органів поліції, тобто характеризується безпосереднім дослідженням документів, на підставі яких буде в подальшому прийнято рішення про звільнення особи та які будуть покладені в основу для підготовки наказу про звільнення; 3) стадія фінальної співбесіди щодо причин та підстав звільнення, суть якої зводиться до виявлення основних причин звільнення особи з роботи; 4) стадія оформлення наказу про звільнення; 5) стадія доведення до відому наказу про звільнення особи; 6) стадія видачі трудової книжки та проведення повного розрахунку з особою.

Під порядком звільнення поліцейських з органів поліції варто розуміти певну процедуру, суть якої зводиться до вчинення двосторонніх дій з боку самого поліцейського та органу поліції чи уповноважених на здійснення кадрової політики осіб, результатом якої є припинення службово-трудових правовідносин.

Порядок звільнення з органів поліції відповідає тим демократичним та соціальним засадам, які мають бути у суспільстві та є визначальними у різних правовідносинах, в тому числі й у сфері звільнення поліцейських з посади. Єдиний недолік звільнення з посади поліцейських полягає у відсутності певних процесуальних строків розгляду рапорту про звільнення та прийняття по ньому рішення, що значно ускладнює процедуру звільнення та нерідко призводить до порушення соціальних прав поліцейського.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. Стор. 33. Стаття 2075.
2. Ленько Б.М. Звільнення за порушення трудової дисципліни як дисциплінарна санкція. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Випуск. 1-1. С. 156-159.
3. Трудове право України. Академічний курс : [підручник]. [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян. Київ : А.С.К., 2004. 608 с.
4. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012 496 с.
5. Мельник К.Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
6. Сосна Б.И., Горелко Н.А., «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)». Кишинев. 2001. стр. 65
7. Прекращение трудового договора за совершение виновных действий работником. Випускная квалификационная работа ЮУрГУ. 030900.2016.431. ПЗ ВКР. Герасимова Е.Д, «Южно-Уральский государственный университет » (НИУ) в г. Златоустье. 2016. 61 с.
8. Толкунова, В.Н. Трудовое право / В.Н. Толкунова. М.: «Инфра-М», 2002. – 317 с. С. 126.
9. Ролкер Р. Английская судебная система. М.: Юрид. лит., 1980. 248 с.
10. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник]. Київ : Вікар, 2003. 725 с.
11. Конопельцева О.О. Щодо співвідношення понять «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». *Право та інновації*. 2018. № 2 (22). С. 54-59.

12. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 року № 1697-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 87. Стор. 9. Стаття 2471
13. Про місцеве самоврядування: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. *Офіційний вісник України*. 1997. № 25. Стор. 20.
14. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. № 3. Стор. 28. Стаття 149.
15. Комарницька М.В. Припинення трудових відносин та суміжні категорії: порівняльно-правовий аналіз. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 6. С. 84-91
16. Великий енциклопедичний юридичний словник / За ред. Ю.С. Шемшученка. Київ : ТОВ «Видавництво «Юридична думка»», 2007. 992 с.
17. Дубас Т.В. Поняття і сутність звільнення працівників. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 200–203.
18. Глазько Н. М. Теоретичні підходи до визначення поняття трудового договору. *Вісник Нац. ун-ту внутр. справ*. Вип. 28. Харків : Нац. ун-т внутр. справ / ун-т внутр. справ Нац.: від. ред. О. М. Бандурка, 2004. С. 330–335.
19. Шишлюк В. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 80-84
20. Пилипенко П. Д. Трудове право України : курс лекцій. Львів, 1996. 286 с.
21. Кікінчук В.Ю. Процедура звільнення зі служби в органах внутрішніх справ. *Право і безпека*. 2010. № 3. С. 197–202/ URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2010_3_4
22. Легкошерст Ю.С. Щодо розуміння змісту поняття «звільнення з органів Національної поліції». *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 2. С.
23. Куцевич А.А. Сучасний стан правового регулювання порядку звільнення державних службовців: позитивні та негативні аспекти. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 118–124

24. Тихонович Ю.С. Правовий механізм регулювання звільнення з ініціативи працівника. *Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), В. М. Дрьомін (заст. голов. ред.) Ю. П. Аленін [та ін.] ; МОН України; НУ ОЮА. – Одеса : Юрид. л-ра, 2014. Вип. 73. С. 408-414*

25. Кулик Д.О. До проблеми припинення державно-службових відносин. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: юриспруденція*. 2014. № 12. Том 2. С. 70–72.

26. Кодекс законів по працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної ради УРСР*. 1971 р., / Додаток до N 50 /

27. Журавель О.Д. Правове регулювання звільнення працівників за вчинення аморального проступку: історичний підхід. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 223-227.

28. Бондар О.С. Генезис правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді. Проблеми цивільного та підприємницького права в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 3. С. 208-212.

29. Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. *Офіційний вісник України*. 2010. № 72/1 Спеціальний випуск. Стор. 15. Стаття 2598

30. Сербин Н.В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством. автореф. на здобут наук. ступеня канд. юрид.наук. Спец: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Харківський націон. Ун-т внутрішніх справ. Харків, 2018 23с.

31. Жанабилов Е.Ж. Правовое регулирование труда лиц рядового и начальствующего состава органом МВД. Проблеми трудового права и права социального обеспечения. М. : Ин-т государства и права. АН СССР, 1975. С. 171-176.

32. Про охорону праці: Закон України 14.10.1992 № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Стаття 668

33. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Стаття 4

34. Конвенція міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. *Офіційний вісник України*. 2007. № 92. Стор. 208. Стаття 3388

35. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці N 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: постанова Верховної Ради України від 4 лютого 1994 року N 3933-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 23. Стаття 166

36. Міжнародний пакт про економічні, соціальні, культурні права від 16.12.1966. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

37. Островерх А.М. Вплив Конвенцій міжнародної організації праці на трудове право України в сучасний період. *Альманах міжнародного права*. Випуск 24. С. 43-50.

38. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: Закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII. *Офіційний вісник України*. 2018. № 54. Стор. 7. Стаття 1882

39. Положення про дисциплінарні комісії в Національній поліції України, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх с прав від 07.11.2018 року № 893. *Офіційний вісник України*. 2018. № 98. Стор. 487. Стаття 3257

40. Порядок проведення службових розслідувань у Національній поліції України: наказ Міністерства внутрішніх справ від 07.11.2018 року № 893. *Офіційний вісник України*. 2018. № 98. Стор. 476. Стаття 3257

41. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: наказ Міністерства внутрішніх справ України №1465 від 17.11.2015. *Офіційний вісник України*. 2015. № 90. Стор. 234. Стаття 3073

42. Експертний коментар щодо підстав скасування у судовому порядку результатів атестування поліцейських. URL : <http://umdppl.info/police-experts.info/2016/05/06/ekspertnyj-komentar-schodo-pidstav-skasuvannya-u-sudovomu-poryadku-rezultativ-atestuvannya-politseyskyh/>

43. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ: постанова Кабінету

Міністрів Української РСР від 29 липня 1991 року №114.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF#Text>

44. Про затвердження Порядку підготовки та видання наказів щодо проходження служби в поліції: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 23 листопада 2016 року № 1235. *Офіційний вісник України*. 2017. № 7. Стор. 165. Стаття 209

45. Про затвердження Правил етичної поведінки працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України, територіальних органів, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 28 квітня 2016 року № 326. *Офіційний вісник України*. 2016. № 49. Стор. 110. Стаття 1764 (втратив чинність)

46. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу МВС від 28 квітня 2016 року № 326: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 27.11.2017 року № 957. *Офіційний вісник України*. 2018. № 7. Стор. 353. Стаття 289

47. Рішення Конституційного суду України у справі за конституційним поданням Бівалькевича Богдана В'ячеславовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 8 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про національну поліцію України» від 22.07.2021 року по справі № 3-107/2020(221/20). *Офіційний вісник України*. 2021. № 65. Стор. 212. Стаття 4138

48. Рішення Конституційного суду України варто назвати рішення конституційного суду України у справі за конституційними скаргами Давимоки Олександра Григоровича, Бойка Миколи Вікторовича, Крюка Володимира Миколайовича, Токаренка Віталія Леонідовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пункту 4 частини першої статті 97 Закону України «Про Національну поліцію» від 22.10.2020 року по справі № 3-76/2019 (1635/19, 2339/19, 3616/19, 4133/19). *Офіційний вісник України*. 2020. № 92. Стор. 44. Стаття 2975

49. Рішення Конституційного суду України від 22.04.2020 року № 3-р(І)/2020 за конституційною скаргою Зінченка Сергія Анатолійовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пункту 3 частини першої статті 97 Закону України „Про Національну поліцію“ від 2 липня 2015 року № 580–VIII. *Офіційний вісник України*. 2020. № 39. Стор. 45. Стаття 1283

50. Про судоустрій і статус суддів: Закон України № 1402-VIII від 02.06.2016. *Відомості Верховної Ради України*. № 31. 2016 Ст. 545.

51. Комаренко А.М. Незаконне звільнення поняття та зміст. *Матеріали 73-ї звітної наукової конференції професорсько-викладацького складу і наукових працівників економіко-правового факультету ОНУ ім. І.І. Мечникова* (м. Одеса, 28–30 листоп. 2018 р.) : збірник.. Одеса, 2018. С. 98-101.

52. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. *Дебет-Кредит (Галицькі контракти)*. 2008. № 29. Стор. 279

53. Постанова Верховного Суду України від 27.05.2014 року у справі № 21-108a14. URL: https://protocol.ua/ru/postanova_vsu_vid_27_05_2014_roku_u_spravi_21_108a14/

54. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.1995 року № 4. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95#Text>

55. Постанова Великої Палати Верховного суду від 15.09.2020 року у справі № 205/4196/18. URL : <https://verdictum.ligazakon.net/document/92270735>

56. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 82. Стор. 7. Стаття 2317.

57. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 87. Стор. 156. Стаття 2474

58. Порядок проведення перевірки достовірності відомостей щодо застосування заборон, передбачених частинами третьою і четвертою статті 1

Закону України “Про очищення влади: постанова Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 р. № 563. *Офіційний вісник України*. 2014. № 85. Стор. 78. Стаття 2412

59. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права. *Вопросы советского гражданского и трудового права*. М.: Изд-во АН СССР, 1952. С. 95-110.

60. Проблемы трудового права / отв. ред. В. И. Смолярчук. М. : Юрид. лит., 1968. 224 с.

61. Чянышева Г.И., Болотна Н . Б . Трудове право України. Харків, 1999. 338 с.

62. Философские проблемы права [Текст] [Текст] / Д. А. Керимов ; ред. Н. А. Шипелева ; Акад. обществ. наук при ЦК КПСС. - М. : Мысль, 1972. - 471 с.

63. Коляда Т.А. Сучасні підходи до визначення єдності та диференціації правового регулювання суспільних відносин. *Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи*. Х. Вид-тво ун-ту внутр. справ, 2004 С. 305-308.

64. Легкошерст Ю.С. Єдність підстав звільнення з органів поліції з іншими державними службовцями. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2021. № 2. С.

65. Геращенко Л.П. Особливості трудового договору з окремими категоріями працівників. *Наукові праці Національного авіаційного університету*. Серія: *Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2012. Т. 3. № 24. С. 88-92.

66. Коломоець В.П. Гарантії реалізації трудових прав поліцейських під час звільнення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Випуск 6. Том. 3 С. 77-83.

67. Путій М.В. Особливості статусу посади поліцейського Національної поліції України. *Международный научный журнал «Верховенство права»*. 2018. № 2. С. 64-68.

68. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Стаття 385

69. Дрьомов С.В. Інститут громадянства як регулятор впливу на стан забезпечення національної безпеки України :аналіт. доп. / С.В. Дрьомов. К. : НІСД, 2017. 52 с.

70. Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України: указ Президента України від 10 грудня 2008 року N 1153/2008. *Офіційний вісник України*. 2008. № 95. Стор. 9 Стаття 3129

71. Подкопаєв С.В. Про дисциплінарну відповідальність суддів. URL : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1778>

72. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Сєверодонецьк, 2017. 468 с.

73. Про службу безпеки України: Закон України від 25.03.1992 № 2229-XII. *Відомості Верховної ради України*. 1992. № 27. Стаття 382

74. Про Державну прикордонну службу України від 03.04.2003 № 661-IV. *Офіційний вісник України*. 2003. № 17. Стор. 15. Стаття 740.

75. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 року № 2713-IV. *Офіційний вісник України*. 2005. № 29. Стор. 78. Стаття 1697

76. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 року № 2493-III. *Офіційний вісник України*. 2001. № 26.Стор. 6. Стаття 1151

77. Іншин М.І. Припинення трудових відносин із різними категоріями працівників. *Митна справа*. 2014. № 2. С. 64-68.

78. Алексеев С. С. Общие теоретические проблемы системы советского права / С. С. Алексеев. М., 1961. 188 с.

79. Іншин М.І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2003. Вип. 21, ч. 2. С. 136-143

80. Огієнко І.В. Особливості припинення службово-трудових правовідносин працівників органів внутрішніх справ за загальними підставами, визначеними кодексом законів про працю. *Форум права*. 2008. № 2. С. 376-380.

81. Положення про діяльність медичної служби (військово-лікарської) комісії Міністерства внутрішніх справ України: наказ Міністерств внутрішніх справ України від 03 квітня 2017 року № 285. *Офіційний вісник України*. 2017. № 41. Стор. 49. Стаття 1296

82. Порядок надання медичного висновку у зв'язку з неможливістю виконання державним службовцем службових обов'язків за станом здоров'я: спільний наказ Національного агентства з питань державної служби та Міністерства охорони здоров'я від 13.04.2016 року № 80/352. *Офіційний вісник України*. 2016. № 41. Стор. 300. Стаття 1562

83. Про затвердження Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури: Наказ Генеральної прокуратури України від 18.12.2017 № 351. *Офіційний вісник України*. 2018. № 14. стор. 94. стаття 485.

84. Корольчук Б.Л. Контракт про проходження служби в поліції як правовий засіб захисту трудових прав поліцейського. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Том. 4. Випуск 1 (16). С. 29-33.

85. Середа О.Г. Обмеження права роботодавця на припинення трудового правовідношення як гарантія захисту інтересів працівника. *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах. Матер. наук.-практ. конф. (м. Суми. 2-4 червня 2005 року)*. Х. Укр. асоціація фахівців трудов. права, 2005. С. 141-144

86. Легкошерст Ю.С. Права поліцейського при звільненні з органів поліції. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2021. № 1 (37), vol. 2. С.

87. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: Навч. посібник. / П.М. Рабінович. Х. Консум. 2002. 160 с.

88. Єльнікова А.М. Юридичні гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин. Робота на здобуття освітнього рівня магістра за спеціальністю 081 «право» . Чорноморський національний університету імені Петра Могили, Миколаїв, 2021

89. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. *Офіційний вісник України*. 2003. № 11. Стор. 7. Стаття 461.

90. Гідність людини має захищатися належно - Яценко С.С. URL : <http://lcslaw.knu.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/2-3-2013/item/110-hidnist-liudyny-maie-zakhyshchatysia-nalezhno-yatsenko-s-s>

91. Дудоров О. О., Хавронюк М. І. Кримінальне право: Навчальний посібник за заг. ред. М. І. Хавронюка. К.: Ваіте, 2014. 944 с.

92. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»—Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. —Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2019. 423 с.

93. Сахарук І.С. Юридичні гарантії забезпечення рівності та недискримінації працівників за ознакою віку. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (20 квітня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. — Київ, 2018. — 200 с. с. 154-159

94. Кривой В. И. Выходное пособие. *Правоведение*. 1990. № 6. С. 46–52

95. Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейським, співробітникам Служби судової охорони та членам їхніх сімей: постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 1992 року № 393. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393-92-%D0%BF#Text>

96. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 09.04.1992 № 2262-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 29. Стаття 399

97. Про затвердження порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських: наказ МВС України від 6 квітня 2016 року № 260. *Офіційний вісник України*. 2016. № 39. Стор. 210. Стаття 1497

98. Постанова Верховного Суду від 19 січня 2021 року у справі № 160/10875/19 (адміністративне провадження № К/9901/13369/20). - <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94237142>

99. Про затвердження переліку сімейних обставин та інших поважних причин, що можуть бути підставою для звільнення громадян з військової служби та із служби осіб рядового та начальницького складу: постанова Кабінету Міністрів України від 12.06.2013 року № 413. *Офіційний вісник України*. 2013. № 45. Стор. 42. Стаття 1605

100. Гусов К.Н. Трудовое право России : [учебник] / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. М. : ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2004. 496 с.

101. Баглаєнко С.С. Особливості правового регулювання службових розслідувань в органах Національної поліції України. Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. Юрид. наук за спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2019. 25 с.

102. Зайцева Ю.Л. Правове регулювання службових розслідувань у трудовому праві України. Дис. на здоб. наук. ступеня доктора філософії за спец. 081-Право. Національна академія внутрішніх справ. Київ. 2021. 214 с. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0541-13>.

103. Шоптенко С.С. Дисциплінарні провадження в Національній поліції України : зміст та особливості реалізації. *Форум права*. 2017. № 5. 454-459

104. Рішення Київського окружного адміністративного суду від 26.04.2021 року по справі № 320/3895/20. URL : <https://vkursi.pro/vsudi/decision/96527945>

105. Інструкція про Порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 № 58. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/REG110>

106. Цивільне право України: Загальна частина / За редакцією професорів І.А. Бірюкова і Ю.О.Заїки. К.: Алерта, 2014. 510 с.

107. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021 № 1217-IX . <https://ips.ligazakon.net/document/T211217?an=1>

108. Заїка Ю.О. Гарантії захисту трудових прав працівника при звільненні. Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту: збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару (21 травня 2020 року) / Упорядники: Н. В. Ільків, В. О. Кучер / за заг.ред. Долинської М.С. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 219 с. (с. 59-60).

109. Астаф'єв А. А. Адміністративно-правові засади проведення службового розслідування в органах Національної поліції України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». – Національна академія внутрішніх справ, Київ, 2021. 21 с.

110. Про виконавче провадження: Закон України від 02.06.2016 № 1404-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. № 53. Стор. 36. Стаття 1852

111. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права. Т. 1. Философия права. Часть теоретическая / Г.Ф. Шершеневич. – Рига : Давид Гликман, 1924. 698 с.

112. Рішення Запорізького окружного адміністративного суду, справа № 280/645/19. Реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81331267> (дата звернення: 01.09.2020 р.)

113. Роз'яснення Національного агентства з питань запобігання корупції від 13.02.2020 № 1 «Щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно заходів фінансового контролю». URL: <https://wiki.nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/Rozyasnennya-2020-finish-12.02.20201.pdf>

114. Інструкція з організації забезпечення, зберігання та експлуатації озброєння в Національній поліції України, затвердженої наказом Міністерства справ України 11 жовтня 2018 року № 828. *Офіційний вісник України*. 2018. № 94. Стор. 30. стаття 3110

115. Порядок оформлення, виготовлення, обліку, видачі, знищення службових посвідчень: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 26.04.2017 року № 347. URL : https://dostup.pravda.com.ua/request/21738/response/39736/attach/2/img002.pdf?cookie_passthrough=1

116. Порядок оформлення, обліку, видачі спеціальних жетонів поліцейським: наказ Міністерства Внутрішніх справ України. 23.12.2015 року № 1614. *Офіційний вісник України*. 2016. № 10 Стор. 138. Стаття 459

117. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. № 51. Стаття 1122

118. Типові правила внутрішнього службового розпорядку: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 № 50. *Офіційний вісник України*. 2016. № 29. Стор. 63. Стаття 1175

119. Обхідний лист при звільненні з роботи. Зразок обхідного листа!. URL: <https://biznesua.com.ua/obhidniy-list-pri-zvilnenni-z-roboti-zrazok-obhidnogo-lista/>

120. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. *Питання цивільного та трудового права : Проблеми законності*. 2009. № 1. С. 155-164.

121. Шруб І.В. Адміністративно-правове регулювання відносин, які виникають у зв'язку з укладенням контракту про здобуття освіти у вищих

навчальних закладах з специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2016. Випуск № 2. с. 188-199.

122. Про затвердження Порядку відшкодування особами витрат, пов'язаних з їх утриманням у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2017 року № 261. *Офіційний вісник України*. 2017. № 33. Стор. 93. Стаття 1049

123. Синявська О.Ю. Щодо особливостей і нормативного врегулювання матеріальної відповідальності працівників Національної поліції України. *Держава та регіони*. 2019. № 1 (63). С. 95-99.

124. Про матеріальну відповідальність військовослужбовців та прирівняних до них осіб за шкоду, завдану державі: Закон України від 03.10.2019 № 160-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2019. № 86. Стор. 14. Стаття 2888

125. Про затвердження Переліку озброєння, зброї та боєприпасів до неї, нестача або розкрадання яких відшкодовується винними особами у кратному співвідношенні до їх вартості: постанова Кабінету Міністрів України від 15 липня 2020 р. № 604. *Офіційний вісник України*. 2020. № 59. Стор. 252. Стаття 1872

126. Мотрич А.І. Проблеми правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників. *Науковий вісник публічного і приватного права*. 2016. Випуск 1-1. С. 174-177.

127. Загальна теорія держави і права / за ред. В.В. Копейчикова. Київ : Юрінком, 1997. 318 с.

128. Федчишин С.А. Підстави припинення дипломатичної служби України. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія Юридичні науки*. 2020. Том. 31 (70). № 4. С. 183-189

129. Бондар О.С. Місце невідповідності працівника обійманий посаді або виконуваний роботі сере інших підстав припинення трудових відносин. *Право і суспільство*. 2019. № 2. С. 78-83.

130. Григор'єва Л. Зміни в організації виробництва і праці як підстава для звільнення працівника з ініціативи роботодавця. *Праця і зарплата*. 2000. № 18. С. 12–15.

131. Столбовий В.М. Основні елементи службових правовідносин в системі Національної поліції як суб'єкта забезпечення Національної безпеки України. *Національний юридический журнал: теория практика*. SEPTEMBRIE 2018. С. 86-89.

132. Іншин М.І. Підстави звільнення зі служби в поліції. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Випуск. 1-1. С. 138-142.

133. Гребенюк В. В. Припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом. Автореф. дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2021. 23 с.

134. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Офіційний вісник України*. 2004. № 16. Стор. 11. Стаття 1088.

135. Геращенко Л.П. Правові проблеми регулювання трудових відносин на підприємствах недержавних форм власності. *Право України*. 1998. № 6. С. 51–53.

136. Яценко Т.П. Правове регулювання служби працівників органів внутрішніх справ за контрактом : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Яценко Тамара Петрівна. Київ, 2012. 18 с.

137. Мельник К.Ю. Деякі проблеми правової регламентації застосування контракту про проходження служби в Національній поліції України. Актуальні проблеми правової науки і державотворення в Україні в контексті правової інтеграції: Збірник матеріалів IX Міжнародної науково-практичної конференції (21-22 травня 2016 року, м. Суми) / Сумська філія Харківського національного

університету внутрішніх справ. Суми: Видавничий дім «Ельдорадо», 2016. 328 с.

138. Конопельцева О.О. Деякі питання захисту персональних даних працівника. *Право і суспільство*. 2017. № 6. С. 98-103.

139. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій: наказ Міністерства охорони здоров'я від 21.05. 2007 року № 246. *Офіційний вісник України*. 2007. № 55. Стор. 138. Стаття 2241.

140. Про затвердження Порядку проходження комплексного медичного огляду (диспансеризації) поліцейськими: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 10.12.2015 № 1561. *Офіційний вісник України*. 2016. № 4. Стор. 442. Стаття 249.

141. Науково-практичний коментар Закону України «Про Національну поліцію» / Кол. авт.; кер. авт. кол. д.ю.н., доц. Т.П. Мінка. Дніпро : Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ, 2017. 480 с.

142. Постанова Верховного Суду України від 10.03.2015 року у справі № 21-52a15. URL : https://protocol.ua/ru/postanova_vsu_vid_10_03_2015_roku_u_spravi_21_52a15/

143. Рішення Одеського окружного адміністративного суду від 10.08.2020 № 420/2020/20. URL : <https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/90861750/>

144. Бортник С.М. Характеристика окремих підстав звільнення поліцейських. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2018. № 1. С. 86-96.

145. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 11. Стор. 12. Стаття 395

146. Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду №297/3092/15-ц 30 травня 2018 року. URL : <https://verdictum.ligazakon.net/document/74439968>

147. Трудове право України. Академічний курс : підручник / П.Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і допов. Київ : Ін Юре, 2006. 544 с.

148. Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських: наказ Міністерства Внутрішніх справ України 09.11.2016 № 1179. *Офіційний вісник України*. 2017. № 2. Стор. 522. Стаття 55.

149. Джуська А. В., Джуський В. В. Право працівників поліції України на повагу до їхньої гідності під час виконання службових обов'язків. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2019. № 1 (17). С. 90-98

150. Постанова Верховного суду України від 7 листопада 2019 року по справі № 826/1610/18. URL : <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/85493402>

151. Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 № 2235-III. *Офіційний вісник України*. 2001. № 9. Стор. 1. Стаття 342

152. Константиновський С.Г. Щодо питання множинного громадянства в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 5. С. 163-167.

153. Легкошерст Ю.С. Основні проблеми, які виникають при звільненні поліцейського з поліції. *Правові новели*. 2021. № 13. С.

154. Іншин М. Щодо правового статусу співробітників органів внутрішніх справ, які звільнені за скороченням штатів. *Право України*. 1998. № 11. С. 116–117.

155. Легкошерст Ю.С. Напрямки удосконалення законодавства щодо звільнення працівників з органів поліції. *Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 22–23 січня 2021 р. Харків : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2021. С.

156. Про внесення змін до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ: постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 885. *Офіційний вісник України*. 2015. № 90. Стор. 35. Стаття 3020.

157. Постанова Верховного суду України від 29.07.2020 року у справі № 825/1792/16 (адміністративне провадження № К/9901/34326/18).

158. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 19.04.2021 року по справі № 640/2067/20.
<https://vkursi.pro/vsudi/decision/96586992>

159. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 04.02.2021 року по справі № 140/686/9/20 (провадження № А/857/14857/20).
<https://vkursi.pro/vsudi/decision/94873064>

160. Постанова Першого апеляційного адміністративного суду від 18.03.2021 року по справі № 360/2678/20. URL :
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95610158>

161. Рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 17.06.2021 року по справі № 120/4065/21-а
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/97723469>

162. Постанова Одеського апеляційного адміністративного суду від 21.03.2018 року по справі № 814/1832/17. URL :
<https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/73248292/>

163. Рішення Волинського окружного адміністративного суду від 30.08.2021 року по справі № 140/3673/21. URL :
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/99448949>

164. Рішення Волинського окружного адміністративного суду від 19.07.2021 року по справі № 140/3277/21. URL :
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98395135>

165. Постанова Верховного суду України від 16.05.2021 року № 821/3732/15-а (провадження № К/9901/8722/18). URL :
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/74029034>

166. Постанова Верховного суду України від 18.04.2018 року № 819/95/16 (провадження № К/9901/11061/18). URL :
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/73531758>

167. Рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 16.08.2021 року по справі № 280/2978/21. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99174831>

168. Крегул Ю.І, Хромей В.В. Конституційні гарантії захисту працівника від незаконного звільнення. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2017. № 5. С. 31-46

169. Постанова Верховного суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 03 червня 2020 року по справі № 804/3599/16 (адміністративне провадження № К/9901/23266/18). URL : <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/89757252>

170. Рішення Рівненського окружного адміністративного суду від 14.05.2018 року по справі № 460/330/19. URL : <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/82597345>

171. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. Москва: Дело, 1999. Ст. 728.

172. Іншин М.І. Сутність і призначення юридичних гарантій у сфері службово-трудової діяльності. *Публічне право*. 2013. № 3 (11). С. 167-174.

173. Пижова М.О. Юридичні трудові гарантії: термінологічний аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. Спецвипуск*. Том 2. 2019. С. 18-23.

174. Пересунько В.С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору. Автореф. дисер.я на здобуття науков. ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2001. 18 с.

175. Андріїв В.М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2001. № 4. С.15-20 URL : [file:///C:/Users/User/Downloads/FP_index.htm_2011_4_4%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/FP_index.htm_2011_4_4%20(2).pdf)

176. Храбатин О.В. До питання сутності юридичних гарантій трудових прав працівників. Тенденції розвитку науки трудового права та права

соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (20 квітня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. 200 с. С. 168-171

177. Рішення Конституційного суду України від 04.09.2019 р № 6-р(П)/2019 (справа № 3 425/2018(6960/18) у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України. *Офіційний вісник України*. 2019. № 77. Стор. 8. Стаття 2661

178. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. – 240 с.

179. Большая советская энциклопедия В 30 т. М.: Сов. Энцикл., Т.6. 1971. 624 с.

180. Юридические гарантии конституционных прав и свобод личности в социалистическом обществе / Под ред. Л. Д. Воеводина. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. 300 с.

181. Дмитрик Р. В. Адміністративно-правовий статус поліцейського в Україні. Дис. на здобуття наук. ступеня канд. юридю наук. Спец: 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Національна академія внутрішніх справ, Київ, 2021. 204 с

182. Стахів Б.О. Поняття та види юридичних гарантій працевлаштування молоді в Україні. *Порівняльно –аналітичне право*. 2016. № 1. С. 154-157.

183. Джепа Ю.А. Особливості гарантій захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин .*Форум права*. 2008. № 2. С. 90-94.

184. Карпенко Д.А. Гарантии трудовых прав. К. Политиздат Украины. 1987, с. 16.

185. Попов С.В. Звільнення працівників органів внутрішніх справ за порушення дисципліни і законності (теоретико-правовий аспект). Автореф. дис.

на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук. Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Націон. Ун-т внутр. справ. Харків. 2001. 20с.

186. Іншин М.І. Класифікація юридичних гарантій службово-трудової діяльності державних службовців. *Ученые записки Таврического национального университета им. И.В. Вернадского. Серия «Юридические науки»*. 2009. Т. 22 (66). № 2. С. 177-183.

187. Дума О.О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Автореф. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук. Спец: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Дума Олександр Олегович. Національний юридичний ун-т імені Я. Мудрого. Харків. 2017. 19 с.

188. Насиковская А. А. Правовое регулирование массового увольнения : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / А. А. Насиковская ; С.-Петербург. гуманит. ун-т профсоюзов. СПб., 2007. 200 с.

189. Сенчук І.І. Гарантії професійної діяльності поліцейських в сучасних умовах. *Форум права*. 2018. № 3. С. 88-95

190. Легкошерст Ю.С. Основні юридичні гарантії поліцейських при звільненні зі служби. *Правова позиція*. 2021. № 1(30). С.

191. Котова Л.В. Система гарантій трудових прав працівника на сучасному етапі. В. зб. Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково – практичної конференції; м. Харків, 24 – 25 вересня 2010р. / Л.В. Котова – Х.: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко – правовий університет. 2010. С.66-71.

192. Гуренко М. Н. Конституционное право Украины: курс лекц. Мариуполь, 1999. 278 с.

193. Павликівський В.І. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язане з посяганням на життя та здоров'я. автореф. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук. Спец. 12.00.08 «Кримінальне

право та кримінологія; кримінально-виконавче право». Національний ун-т внутр. справ. Харків. 2004. 21 с.

194. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників. Харків : Право, 2016. 560 с.

195. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. Москва : Юрид. лит., 1964. 210 с.

196. Рішення Конституційного суду України від 22 лютого 2012 року № 4-рп/2012 у справі № 1-5/2012 за конституційним зверненням Стріхаря Володимира Васильовича щодо офіційного тлумачення щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237-1 цього Кодексу. *Офіційний вісник України*. 2012. № 18. Стор. 26. Стаття 662

197. Бортник О.П. Гарантії працівника у випадку розірвання трудового договору. *Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право"*. 2013. № 1(7) : : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2013/n1/13boprtd.pdf>

198. Постанова Верховного суду України від 30.11.2020 року № 480/3105/20 . <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94237142>

199. Квітка Я.М. Дмитрик Р.В. Звільнення поліцейського з органів Національної поліції за власним бажанням. *Часопис Київського університету права*. 2018. № 3. С. 109-112

200. Ткачук О.С. Реалізація судової влади у цивільному судочинстві України: структурно-функціональний аспект. Дис. доктора юрид. наук. 12.00.03. Харківський націон. Ун-т імені В.Н. Каразіна. Х. 2016. 520 с.

201. Кельман Лідія М. Соціально-політичні фактори впливу на правозастосовну діяльність : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів, 2007. 219 с.

202. Бондар О.С. Щодо вдосконалення правового механізму звільнення працівників за невідповідність займаній посаді. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 6. Том 1. С. 177-180.

203. Інструкція з діловодства в системі Національної поліції, затвердженої наказом Національної поліції України від 20 травня 2016 року № 414. URL :

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vd9Pj_tAeGUJ:tranzit.ltd.ua/nakaz/files/%25D0%259D%25D0%25B0%25D0%25BA%25D0%25B0%25D0%25B7%2520%25D0%259D%25D0%259F%2520414%2520-%252020052016%2520%25D0%25B4%25D1%2596%25D0%25BB%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BE%25D0%25B4%25D1%2581%25D1%2582%25D0%25B2%25D0%25BE.doc+%&cd=2&hl=ru&ct=clnk&gl=ua

204. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Офіційний вісник України*. 1999. № 38. Стор. 2. Стаття 1889

205. Про затвердження Порядку формування та ведення особових справ поліцейських: наказ Міністерства внутрішніх справ від 12.05.2016 № 377. *Офіційний вісник України*. 2016. № 47. Стор. 480. Стаття 1713

206. Про затвердження Положення про Національну поліцію: постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 877. *Офіційний вісник України*. 2015. № 89. Стор. 34. Стаття 2971.

207. Відгук офіційного опонента на дисертацію Шила Євгенія Павловича на тему: «Організаційно-правове забезпечення діяльності Національної поліції України як центрального органу виконавчої влади», поданої на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 - адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – URL: <http://idpnan.org.ua/files/2021/vidguk-ofitsiynogo-oponenta-bratelya-s.g.-na-disertatsiyu-shila-e.p.pdf>

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Легкошерст Ю.С. Щодо розуміння змісту поняття «звільнення з органів Національної поліції». *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 2. С. 339-342.
2. Легкошерст Ю.С. Єдність підстав звільнення з органів поліції з іншими державними службовцями. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2021. № 2. С. 136-142.
3. Легкошерст Ю.С. Основні проблеми, які виникають при звільненні поліцейських з поліції. *Правові новели*. 2021. № 13. С. 130-135.
4. Легкошерст Ю.С. Основні юридичні гарантії поліцейських при звільненні зі служби. *Правова позиція*. 2021. № 1(30). С. 149-154.
5. Легкошерст Ю.С. Права поліцейського при звільненні з органів поліції. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2021. № 1 (37), vol. 2. С. 259-266.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Легкошерст Ю.С. Напрямки удосконалення законодавства щодо звільнення працівників з органів поліції. *Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 22–23 січня 2021 р. Харків : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2021. С. 112-114.
7. Легкошерст Ю.С. Актуальність нормативного удосконалення застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби в поліції. *Актуальні питання адміністративного права та процесу*: Матеріали IV Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених, м. Кривий Ріг: Донецький юридичний інститут МВС України, 7 грудня 2018 року. Кривий Ріг, 2018. С. 114-118.

8. Легкошерст Ю.С. Сучасний стан кадрового забезпечення Національної поліції України. *Національна поліція України: сучасний стан та перспективи розвитку*: Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції, Кривий Ріг: Донецький юридичний інститут МВС України, 17 травня 2019 року. Кривий Ріг, 2019. С. 74-79.

9. Легкошерст Ю.С. Соціокультурні та соціально-правові аспекти діяльності Національної поліції на новому етапі політичного розвитку України. *Гуманітарні студії в сучасному світ*: Матеріали Регіонального круглого столу, Кривий Ріг: Донецький юридичний інститут МВС України, 22 березня 2019 року. Кривий Ріг, 2019. С. 41-43.

10. Легкошерст Ю.С. Забезпечення прав працівників Національної поліції України при звільненні зі служби: вітчизняний досвід. *Реалізація прав людини у діяльності правоохоронних органів*: Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної, Кривий Ріг: Донецький юридичний інститут МВС України, 18 квітня 2019 року. Кривий Ріг, 2019. С. 175-179.

Додаток Б

Апробація результатів дисертації.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.в.о. заступника начальника
Головного управління
Національної поліції України
в Донецькій області
полковник поліції
Шевченко О.Ю.



2021 р.

АКТ

« 01 » 11 2021

м. Маріуполь

про впровадження в практичну діяльність кадрових підрозділів Головного управління Національної поліції України в Донецькій області основних результатів дисертації Легкошерст Юлії Сергіївни «Правове регулювання звільнення зі служби в поліції України» на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право

Комісія у складі: Свистунов Є.В., заступник начальника УКЗ – начальник відділу комплектування ГУНП в Донецькій області, підполковник поліції (голова); Нечаєва В.П., начальник відділу проходження служби УКЗ ГУНП в Донецькій області, майор поліції; Симонович О.О., заступник начальника відділу комплектування УКЗ ГУНП в Донецькій області, майор поліції,

уклала цей акт про те, що основні результати наукового дослідження Легкошерст Юлії Сергіївни «Правове регулювання звільнення зі служби в поліції України» впроваджені в практичну діяльність кадрових підрозділів Головного управління Національної поліції України в Донецькій області та використовуються при розробці методичних рекомендацій спрямованих на підвищення ефективності роботи з персоналом, а також для проведення занять зі службової підготовки.

Голова комісії:

Члени комісії:

Є.В. Свистунов

В.П. Нечаєва

О.О. Симонович