

В.Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2012. – № 1 (5). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2012/n1/12kvlnpa.pdf>

13. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. – ЗАО Юстицинформ, 2005 г. – 288 с.

14. Абузярова Н. А. Проблемы обеспечения законности в трудовых отношениях: Теоретический аспект: Автореферат дисс. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05. / Н.А. Абузярова; Уральская государственная юридическая академия. – Екатеринбург, 2000. – 47 с.

15. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав в СССР / В.Н. Скобелкин. – М.: Юридическая литература, 1987. – 208 с.

16. Іншин М.І. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діса плюс, 2014. – 499 с.

УДК 349.2

Денисова Л.Л.,

Народний депутат VIII скликання

СУТНІСТЬ ТРУДОПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ

У статті досліджено сутність трудовправового статусу працівника поліції. Автором надано визначення поняття трудовправового статусу працівника поліції. Проаналізовано нормативно-правові акти та позиції вчених у вказаній сфері.

Ключові слова: трудовправовий статус, працівник, працівник поліції, трудова діяльність, праця.

В статье исследована сущность трудовправового статуса работника полиции. Автором дано определение понятия трудовправового статуса работника полиции. Проанализированы нормативно-правовые акты и позиции ученых в указанной сфере.

Ключевые слова: трудовправовой статус, работник, работник полиции, трудовая деятельность, труд.

In the article examined the essence of labor status of a police officer. The author provided definition of labor status of a police officer. Analyzed legal acts and positions of scientists in that field.

Keywords: labor status, worker, police officer, labor activity, work.

Постановка проблеми. Концепція реформування системи органів внутрішніх справ [1] передбачила їх стратегічне реформування та оновлення шляхом створення системи національної поліції в Україні, основними принципами діяльності якої стали верховенство права, деполітизація, демілітаризація, децентралізація та прозорість. За результатами проведення наведеної реформи було оновлено законодавчу базу шляхом прийняття нового Закону України «Про національну поліцію» [2], а також внесення змін до інших законодавчих актів. На базі окреслених змін, актуальність дослідженого питання постає, в першу чергу, в необхідності дослідження правового статусу працівника поліції як суб'єкта трудового права, з урахуванням положень загального трудового законодавства, нового Закону України «Про національну поліцію», а також вимог законодавства Європейського Союзу.

По-друге, необхідним є дослідження загально-трудової правосуб'єктності працівників поліції у порівнянні із іншими категоріями працівників з метою встановлення переліку основних трудових гарантій. Характерною особливістю дослідження даного питання є також те, що трудовий статус працівника поліції є дуальним та включає наступне співвідношення: працівник-державний службовець.

По-третє, з огляду на відсутність сучасних доктринальних розробок у даному аспекті через новизну правового явища «поліція», видається цікавим з наукової точки зору з'ясувати сутність, зміст та особливості трудового статусу працівників органу державної влади з охорони правопорядку, прав та свобод громадян і законних інтересів.

Недостатнє дослідження правових аспектів регламентації трудового статусу працівників поліції з урахуванням специфіки їх статусу як суб'єкта трудового права, необхідність забезпечення не тільки прав громадян працівниками поліції, а й

їх самих при виконанні трудових обов'язків, приведення нормативно-правової бази в цій сфері у відповідність до вимог сучасного суспільства.

Аналіз дослідження даної проблеми. Розробкою правової конструкції «трудоправовий статус» займаються у своїх дослідженнях багато представників школи трудового права, зокрема: М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, М.В. Вітрук, Л.Д. Воєводін, К.М. Гусов, В.С. Гуславський, М.І. Іншин, Є.В. Краснов, В.В. Криворучко, М.В. Молодцов, В.М. Лебедєв, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, О.В. Смирнов, В.М. Хропанюк, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.В. Черкасов та деякі інші. Разом із тим, дослідженню трудоправового статусу працівників поліції (правоохоронних органів в цілому) присвячені праці таких вчених як О.М. Бандурка, В.С. Венедіктов, К.Ю. Мельник, О.С. Пашков, С.В. Попов, С.О. Турчин, І.М. Шопіна. Потрібно відзначити, що наявні теоретичні дослідження щодо аналізу правового статусу поліції як суб'єкта трудового права є неповними, оскільки, по-перше, не є комплексними та досліджують лише окремі аспекти трудоправового статусу, а, по-друге, стосуються аналізу правового статусу системи правоохоронних органів (міліції), що сьогодні вже є ліквідованою (міліції).

Виклад основного матеріалу. Наука трудового права виділяє декілька підходів до розуміння змісту категорії «трудоправовий статус» – широкий та вузький. Складність дослідження обраної правової дефініції полягає у тому, що деякі науковці використовують синонімічні поняття для окреслення змісту одного й того ж явища права; а також в відсутності конкретних розробок щодо визначення трудоправового статусу працівників правоохоронних органів.

Якщо виходити з досліджень Є.Б. Хохлової, під спеціальним трудоправовим статусом працівника є володіння останнім додатковими правами та обов'язками, або ж часткове обмеження працівника у його правах і обов'язках [3, с. 332–343]. Потрібно відзначити, що авторка є прихильницею вузького підходу до розуміння змісту трудоправового статусу. По-друге,

за результатами аналізу даного визначення справедливо виникає питання щодо основних прав та обов'язків, й їх змісту. Ми частково приєднуємося до запропонованого підходу та вважаємо, що зміст трудово-правового статусу має бути додатково розширений за рахунок принципів трудової діяльності, а також спеціальних заходів дисциплінарної відповідальності.

О.С. Пашков акцентує свою увагу на необхідності ототожнення трудово-правового статусу із трудовою правосуб'єктністю, яка полягає в закріпленні на законодавчому рівні прав, свобод та гарантій, а також відповідальності за невиконання трудових обов'язків. На наш погляд, ототожнення правових категорій «трудо-правовий статус» та «трудова правосуб'єктність» є безпідставним та необґрунтованим, оскільки остання, на наш погляд, має бути включена до змісту досліджуваної категорії. Вважаємо, що із трудовою правосуб'єктністю слід пов'язувати момент виникнення трудово-правового статусу працівника поліції. Окрім цього слід відмітити, що наведена позиція автора є схожою до підходу Є.Б. Хохлової, наведеного вище.

Як відмічає у своїх працях Л.О. Сироватська [4], трудові принципи, гарантії та відповідальність є самостійними юридичними категоріями, тому за рахунок їх включення до змісту категорії «трудо-правового статусу», вони втрачають власний унікальний зміст. Ми не підтримуємо таке розуміння, оскільки включення до структури розуміння іншої категорії лише свідчить про всеохоплюючий зміст останньої.

На думку М.І. Матузова [5, с. 83], структура правового статусу особи включає: відповідні правові норми; правосуб'єктність; загальні для всіх суб'єктивні права, свободи та обов'язки; законні інтереси; громадянство; юридичну відповідальність; правові принципи; правовідносини загального (статутного) характеру. Враховуючи ту обставину, що наведене визначення є загальноправовим, із застосуванням вказаних структурних елементів можливим є констатувати, що трудо-правовий статус працівника поліції полягає у закріпленні суб'єктивних трудових прав та обов'язків, юридичної відповідальності, та правових принципів. При цьому, вважаємо, що критерій застосування громадянства у даному контексті є

недоцільним, оскільки сама трудова правосуб'єктність працівника поліції передбачає у своїй основі зазначену вимогу. Також варто відмітити, що категорія «законного інтересу» у контексті проходження державної служби працівниками поліції не передбачена чинним законодавством. Також, вважаємо, що для трудово-правового статусу працівника поліції спірним є питання трудових прав. Враховуючи фактор державної служби, видається за доцільне вживати «повноваження працівника поліції», замість «трудових прав працівників поліції».

Професор І.І. Шамшина пропонує розрізняти об'єктивний та суб'єктивний трудово-правовий статус працівника. Від так, на думку вченої, об'єктивним трудово-правовим статусом є загальні по відношенню до будь-якого працівника вимоги трудового законодавства, що визначають висхідне становище суб'єкта у сфері застосування найманої праці та окреслює можливі напрями взаємодії з іншими суб'єктами. Суб'єктивний трудово-правовий статус – це певне становище конкретного суб'єкта у сфері правовідносин із застосування найманої праці [6, с. 56-57]. У контексті нашого дослідження вважаємо за необхідне застосовувати саме дослідження суб'єктивного трудово-правового статусу працівника поліції. Разом з тим слід відмітити, що не зважаючи на наведену самостійність форм трудово-правового статусу особи з боку вченої, вони є пов'язаними один з одним, адже суб'єктивному статусу притаманні деякі або всі ознаки об'єктивного трудово-правового статусу, і навпаки. Також видається за доцільне доповнити наведене визначення наступним формулюванням – трудово-правовий статус працівника у суб'єктивному значенні є правове становище працівника у сфері реалізації його трудової функції. Зазначена модифікація є необхідною з огляду на те, що запропонована концепція І.І. Шамшиною є безвідносною щодо працівника або роботодавця.

З врахуванням результатів проведеного загальнотеоретичного аналізу підходів до розуміння трудово-правового статусу працівника, вважаємо за необхідне оперувати наступною дефініцією для цілей подальшого дослідження, зокрема: трудово-правовим статусом працівника

поліції є дуалістична модель поєднання норм трудового та адміністративного законодавства, що закріплює функціональні обов'язки та завдання працівника поліції, під час здійснення ним трудових повноважень, та базується на спеціальних нормативно закріплених адміністративних принципах та трудових гарантіях діяльності національної поліції в Україні, а також заходах юридичної (дисциплінарної) відповідальності у зв'язку із порушенням завдань та обов'язків.

Щодо аналізу наявних особливостей трудово-правового статусу працівника поліції, вважаємо за доцільне виокремити наступні характерні риси. Як відзначає І.М. Якушев [7, с. 38], особливістю трудово-правового статусу працівника має бути момент його виникнення, яким є досягнення трудової дієздатності – 16-річного віку. Загалом вказаний підхід є правильним у дослідженні моменту виникнення трудово-правового статусу працівника в цілому. Разом із тим, у контексті дослідження статусу працівника поліції вважаємо, за доцільне пов'язувати виникнення трудово-правового статусу з моментом прийняття до державної служби, а саме з моменту прийняття присяги у відповідності до ч. 1 ст. 17 Закону України «Про національну поліцію» [2].

Як відмічає З.С. Галаван [8, с. 9] щодо особливостей працівника правоохоронного органу як суб'єкта трудового права, працівники правоохоронних органів несуть підвищену відповідальність за порушення своїх посадових (трудових) обов'язків. Також автор акцентує увагу на складності диференціації статусу працівника міліції у зв'язку із виконанням ним публічно-владних повноважень, та суб'єкта трудового права. Ми підтримуємо наведений підхід науковця з огляду на наступне. У відповідності до статті 147 Кодексу законів про працю [9] до працівників можуть бути застосовані лише два види дисциплінарних стягнень: догана та звільнення. У відповідності до ч. 7 Прикінцевих та Перехідних положень до Закону України «Про національну поліцію», дисциплінарна відповідальність та її заходи окремо визначаються у Дисциплінарному статуті Національної поліції, який має бути затверджений законом найближчим часом. Потрібно одразу акцентувати увагу на тому, що заходи дисциплінарного

стягнення по відношенню до працівників поліції є значно ширшими у зв'язку із спеціальним трудовим статусом. На час прийняття нового Дисциплінарного статуту, до працівників поліції має бути застосований Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України [10]; серед передбачених видів стягнень можуть бути застосовані наступні: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ (ч. 1 ст. 12 Статуту). Потрібно відзначити, що у контексті особливостей застосування дисциплінарних стягнень до працівників поліції застосовуються загальні заборони трудового законодавства щодо застосування грошових стягнень, що є досить поширеними у практиці в комерційних структурах, а також особливий порядок повідомлення про застосування стягнень, а також їх зняття.

Як справедливо відзначає у своєму дослідженні К.Ю. Мельник [11, с. 620], трудовий статус працівника під час проходження служби у правоохоронних органах передбачає низку спеціальних вимог, зокрема стан здоров'я, громадянство, відсутність судимості тощо. Ми беззаперечно приєднуємося до зазначеного підходу, та вважаємо за необхідне навести наступні законодавчі особливості, пов'язані з трудовим статусом працівника поліції, зокрема:

Згідно з Законом України «Про національну поліцію» до таких особливостей належить:

наявність службового посвідчення та жетону (ч. 2 ст. 17 ЗУ). Таким чином, реалізовувати власні трудові повноваження працівник міліції має можливість лише на підставі зазначених інструментів ідентифікації;

наявність поліцейського однострою (ст. 20 ЗУ). Ще одна вимога, яка має виконуватися працівником поліції під час проходження служби. Разом з тим варто відзначити, що під час виконання негласних слідчих дій, слідчим допускається не використовувати однострій;

професійне виконання функціональних обов'язків у відповідності до нормативно-правових актів (п. 2 ч. 1 ст. 18 ЗУ).

Основою професійної діяльності працівника поліції в Україні є Конституція України та Закон України «Про національну поліцію». Разом з тим, структура поліції не є однорідною, і включає такі підрозділи як патрульна поліція, поліція спеціального призначення тощо. Звідси, окрім загальнообов'язкових трудових компетенцій та повноважень передбачених загальними нормативними актами, на законодавчому рівні прийнято низку спеціальних нормативних актів, які регламентують діяльність окремих структурних підрозділів національної поліції. Від так, у відповідності до розділу III Положення про патрульну службу МВС [12], визначено відмінні завдання та обов'язки працівників поліції даного рівня, яких вони мають неухильно дотримуватися та виконувати. До прийняття спеціального нормативного акту, кримінальна поліція також у своїй діяльності має керуватися Інструкцією з організації роботи підрозділів кримінальної міліції [13];

право на об'єднання у професійні спілки (ч. 11 ст. 62 ЗУ). У порівнянні із попереднім Законом України «Про міліцію» [14], який містив загальну заборону для всіх державних службовців приймати участь у страйках, новий закон створив більш ліберальні умови щодо виконання своєї трудової функції працівниками поліції, а також надання останнім відповідних трудових гарантій щодо захисту таких прав;

заборона участі у страйках (ч. 2 ст. 104 ЗУ). На наш погляд, зазначена особливість є обумовленою тією обставиною, що працівники поліції проведенням страйку перешкоджають нормальному режиму функціонування органу державної влади;

підвищення кваліфікації працівників поліції (п. 3 ч. 1 ст. 75 ЗУ). Потрібно відзначити, що на даний момент продовжують діяти попередні положення про підвищення кваліфікації працівників міліції, що застосовуються і для працівників національної поліції. Від так, якщо аналізувати порядок підвищення кваліфікації працівниками податкової міліції.

Висновки. Отже, за результатами проведеного дослідження встановлено, що дуальність трудово-правового статусу працівника поліції зумовлена тим, що він, з одного боку, є суб'єктом трудового права як звичайна фізична особа-

працівник, а з другого боку, виконує функції та завдання центрального органу виконавчої влади – Національної поліції України. Також виявлено, що до змісту трудово-правового статусу працівника слід включати систему гарантій та принципів діяльності, які забезпечують виконання працівником поліції своїх трудових повноважень та обов'язків. Окрім цього визначено, що на відміну від загального трудового статусу, до характерних особливостей трудово-правового статусу працівника поліції слід віднести заходи дисциплінарної відповідальності, вимоги до громадянства, судимості, фінансового забезпечення, податкової звітності, а також низки інших організаційних моментів, включаючи граничний пенсійний вік роботи у поліції. Потрібно відзначити, що характерні особливості, на наш погляд, слід розглядати з точки зору відповідних обмежень. Разом з тим, новим законом про поліцію передбачено право працівників поліції на об'єднання у професійні спілки, що є новелою законодавства у порівнянні з іншими категоріями працівників-державних службовців.

Література:

1. Звіт про виконання порядку денного асоціації та Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (вересень 2014 – квітень 2015 року). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://supportforukraine.com/mediafiles/files/impl_report_ua.pdf
2. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII // Офіційний вісник України. – 2015. – № 63. – Ст. 2075.
3. Курс российского трудового права : в 3 т. т. 1: общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб., 1996. – 537 с.
4. Сыроватская Л.А. Трудовое право: [учебник] / Л.А. Сыроватская. – М. – 1995. – 500 с.
5. Матузов Н.И. Правовая система и личность / Н.И. Матузов. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1987. – 293 с.
6. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія / І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
7. Якушев І.М. Правосуб'єктність в теорії трудового права України / І.М. Якушев // Право України. – 2008. – № 3. – С. 36–40.
8. Галаван З.С. Особливості правового регулювання праці слідчих ОВС як суб'єктів трудового права: Автореф. дис. ... канд.

юрид. наук: 12.00.05 /Східноукраїнський національний ун-т імені В.Даля. – Л., 2009. – 19 с.

9. Кодекс законів про працю: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. - № 50.

10. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. - № 29. – Ст. 1062.

11. Мельник К.Ю. Загальна та спеціальна трудова правосуб'єктність працівників / К.Ю. Мельник // Вісник Київського університету права імені В.Корецького. – 2012. - № 1. – С. 617-624.

12. Положення про патрульну службу МВС: Наказ МВС від 02.07.2015 № 796 // Офіційний вісник України. – 2015. - № 54. – С. 203.

13. Інструкція про організацію роботи підрозділів кримінальної поліції: Наказ МВС від 19.12.2012 № 1176 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 8. – Ст. 288.

14. Про міліцію: Закон України від 20.12.1990 № 565-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 95.

УДК 349.2

Дзюба Є.М.,
здобувач Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОПТИМІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ

У статті проаналізовано аспекти щодо вирішення проблем правового регулювання працівників фінансових установ. Автором визначено шляхи оптимізації відповідної сфери. Детально розкрито механізм реалізації таких напрямів.

Ключові слова: оптимізація, правове регулювання, працівник, трудова діяльність, працівник фінансової установи.

В статье проанализированы аспекты по решению проблем правового регулирования работников финансовых учреждений. Автором определены пути оптимизации соответствующей