

СЕРГІЙ ВОЛОДИМИРОВИЧ ВЕРЕЇТІН,*Харківський національний університет внутрішніх справ*

НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ ЯК СТОРОНА КОНТРАКТУ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ

Розглянуто наукові підходи до визначення правового статусу роботодавця у трудових правовідносинах. Досліджено норми Закону України «Про Національну поліцію», які визначають особу роботодавця та його повноваження з укладення контракту про проходження служби в поліції. Зазначено, що у трудових правовідносинах поліцейських роботодавцем виступає держава. Національне законодавство роботодавчі повноваження від держави делегує Національній поліції України. Безпосередньо ж роботодавчі повноваження реалізує керівник органу поліції, якому надано право прийняття і звільнення з поліції. Вказана особа, з одного боку, є представником роботодавця, з іншого, – найманим працівником. Надано рекомендації із законодавчого закріплення трудових прав та обов'язків Національної поліції України як роботодавця.

Ключові слова: *поліція, поліцейський, контракт, трудові правовідносини, роботодавець, працівник.*

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Проблематика правового регулювання трудових відносин поліцейських в Україні сьогодні є надзвичайно актуальною з огляду на реформування цього правоохоронного органу й утворення нових. Від того, в яких умовах проходять службу поліцейські, який у них службовий розпорядок, який розмір грошового забезпечення, які повноваження стосовно поліцейських реалізують їх керівники, залежить якість кадрового корпусу, його психологічна стійкість, а в кінцевому підсумку захищеність прав і свобод громадян та інтересів держави. Особливого значення в зазначеному має постать роботодавця, тобто тієї особи, яка укладає контракт про проходження служби в поліції із громадянином України й організовує процес проходження ним служби. З огляду на це важливим у сучасних умовах є дослідження правового статусу Національної поліції України як сторони контракту про проходження служби в поліції.

Стан дослідження проблеми

Проблеми правового статусу роботодавця як сторони трудового договору взагалі та контракту зокрема за часів незалежності України досліджували такі науковці, як В. С. Венедиктов, С. В. Венедиктов, О. В. Гоц, В. В. Єрьоменко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, Н. М. Неумивайченко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко, О. В. Тищенко, О. В. Худякова, Г. І. Чанишева, Р. І. Шабанов,

В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, у яких досліджуються проблеми правового статусу роботодавця як сторони трудового договору та контракту, комплексного теоретичного дослідження правового статусу Національної поліції України як сторони контракту про проходження служби в поліції ще не було.

Мета і завдання дослідження

Метою дослідження є надання пропозицій і рекомендацій з удосконалення теоретичних положень трудового права щодо особи роботодавця у трудових правовідносинах поліцейських та норм національного законодавства щодо правового статусу Національної поліції України як сторони контракту про проходження служби в поліції. *Завданнями* дослідження є: вивчення точок зору науковців і норм національного законодавства щодо трудової правосуб'єктності роботодавця у трудових правовідносинах поліцейських; розробка пропозицій до відповідного законодавства.

Наукова новизна дослідження

У статті здійснено одне з перших досліджень правового статусу Національної поліції України як сторони контракту про проходження служби в поліції. Вперше визначено групи трудових прав і трудових обов'язків Національної поліції України як роботодавця. Набуло подальшого розвитку розуміння правового статусу керівника органу поліції, якому надано право прийняття і звільнення з поліції.

Виклад основного матеріалу

Як зазначається в науковій літературі, «економіка сучасних країн заснована на поділі праці, тобто на відносному розмежуванні видів діяльності. Таке розмежування в економіці країни здійснюється за галузевим принципом, спочатку за групами галузей (сільське і лісове господарство, обробна промисловість, будівництво, транспорт, зв'язок, торгівля тощо), в подальшому диференціація відбувається за окремими галузями і підгалузями. Так, в обробній промисловості виділяється машинобудування, що, у свою чергу, структурується за видами виготовлених машин, приладів і апаратів» [1, с. 32].

Специфіка виконання різних видів робіт і надання послуг у різних галузях економіки та державного управління обумовила диференційований підхід до регулювання умов праці. Так, С. Л. Рабінович-Захарін указував: «Трудовому праву, як ні одній іншій галузі права, властиве явище диференціації. Трудове право, єдине у своїх основах, не може бути однаковим за конкретним змістом і характером норм для усього кола своєї дії. Диференціація в усіх своїх проявах служить в основному одній меті – конкретизації єдиних начал трудового права, їх найбільш діючому оптимальному пристосуванню до найрізноманітніших умов» [2, с. 1].

Суспільний поділ праці привів також до відособлення державної служби та служби у правоохоронних органах як різновидів трудової діяльності. Як зазначає П. Д. Пилипенко, «в певних випадках специфіка трудових відносин може бути зумовлена і особливостями виконуваних працівниками трудових функцій. Це стосується передусім трудових відносин державних службовців, які у процесі професійної діяльності забезпечують виконання завдань і функцій держави в цілому. Стаття 38 Конституції України проголошує: «Громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування». Це правило пов'язане із правом громадян України на працю, проголошеним ст. 43 Конституції. А отже, реалізацію права громадян України на державну службу можна розглядати як реалізацію ними більш широкого за своїм змістом і значенням права на працю» [3, с. 11].

У теорії трудового права існують різні підходи до визначення особи роботодавця у трудових відносинах державних службовців і службовців правоохоронних органів. Одразу зазначимо, що в цьому випадку йдеться виключно про роботодавця – юридичну особу.

Так, Л. О. Чиканова вказує: «Поступаючи на державну службу, громадянин вступає у службові правовідносини з державою. Держава залишається стороною цих службових правовідносин протягом їх існування, незалежно від того, чи заміщає службовець у той або інший проміжок часу посаду в державному органі» [4, с. 103]. К. Ю. Мельник пише: «Роботодавцем у трудових правовідносинах службовців правоохоронних органів є правоохоронний орган. Правоохоронний орган має здатність надавати роботу, оплачувати працю, нести відповідальність за зобов'язаннями, які випливають з факту його участі у трудових правовідносинах. Особа, яка приймається на службу, зарховується у штат правоохоронного органу» [1, с. 163]. На думку А. М. Лушнікова і М. В. Лушнікової, «державна окреслює компетенцію органів державної влади й управління, що фіксується в актах, які визначають статус цих органів. У межах цієї компетенції органи державної влади від імені держави своїми діями здобувають і здійснюють права й обов'язки у сфері публічної влади. А у сфері приватноправовій ці органи наділені трудовою правосуб'єктністю і діють від свого імені, а не від імені держави в цілому» [5, с. 251]. В. В. Воловик вказує: «Роботодавцем у трудових відносинах державних службовців виступає держава в особі своїх органів. Причому вона виступає як така навіть тоді, коли посада службовця заміщується в результаті виборів. У ході останніх визначається особа, з якою повинен укладатися трудовий договір, але безпосередньо укладає його з обраним відповідний державний орган» [6, с. 64].

Слід звернути увагу на те, що стосовно трудових правовідносин поліцейських національний законодавець визначив особу роботодавця певним чином. Так, відповідно до ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію», «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»¹.

Виходячи з вищезазначеного, у трудових правовідносинах поліцейських роботодавцем виступає держава. Разом із тим, як йдеться у вищенаведеному положенні ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію», роботодавці

¹ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 09.06.2021).

повноваження делегуються Національній поліції України. Національний законодавець у ст. 1 Закону України «Про Національну поліцію» визначає Національну поліцію України таким чином: «Національна поліція України (поліція) – це центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку»¹.

К. Ю. Мельник правильно визначає момент виникнення трудової правосуб'єктності в таких роботодавців: «Момент виникнення трудової правосуб'єктності правоохоронних органів пов'язаний із виданням акта їх створення. Правоохоронні органи володіють спеціальною правосуб'єктністю. Так, коло правовідносин, у які може вступати певний правоохоронний орган, визначається конкретними завданнями та функціями, які на нього покладаються. Останнім також обумовлюється і можливість прийняття на роботу тільки певних категорій службовців» [1, с. 167].

В юридичній літературі зазначається, що роботодавець – юридичну особу у трудових правовідносинах представляють уповноважені фізичні особи. Так, П. Д. Пилипенко вказує: «Власник підприємства (юридична особа), яке він створив і зареєстрував, виступатиме роботодавцем безпосередньо тільки у випадку найняття керівника підприємства. В інших випадках керівник підприємства, наймаючи працівників, діятиме не від імені власника підприємства, а від імені юридичної особи, яку він представляє як уповноважений орган» [7, с. 173]. Р. Я. Бутинська зазначає: «Роботодавці реалізують свою правосуб'єктність через органи, які представляють їх інтереси. Представляти інтереси роботодавців – юридичних осіб можуть як одноособові органи (директор, голова, начальник, ректор тощо), так і колегіальні органи (правління, дирекція тощо)» [8, с. 95].

Вищезазначене стосується і Національної поліції України як роботодавця. Так, відповідно до ч. 1 ст. 47 Закону України «Про Національну поліцію», «призначення на посади поліцейських здійснюють посадові особи органів (закладів, установ) поліції відповідно до номенклатури посад, яку затверджує Міністерство внутрішніх справ України»². Частина 3 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає: «Право на укладення від імені поліції контракту про проходження служби надається: 1) Міністрові внутрішніх справ

України – з керівником поліції та його заступниками; 2) керівнику поліції – з особами, які згідно із законом та іншими нормативно-правовими актами призначаються на посади його наказами, крім осіб, право на підписання контракту з якими належить Міністру внутрішніх справ України; 3) керівнику вищого навчального закладу зі специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, – з курсантами та слухачами цих навчальних закладів про навчання; 4) керівникам територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установ, ректорам (керівникам) вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняним до них керівникам – з особами, які згідно із законом та іншими нормативно-правовими актами призначаються на посади їхніми наказами»³.

В юридичній літературі висловлюється позиція про подвійний статус керівника юридичної особи: з одного боку, як представника роботодавця, з іншого боку, як найманого працівника. Так, К. Ю. Мельник вказує: «Керівник певного структурного підрозділу правоохоронного органу, який має право прийняття та звільнення службовців, у свою чергу, виступає і суб'єктом трудових правовідносин як службовець. Відмінність його від інших службовців полягає в тому, що з огляду на своє службове становище він здійснює організаційно-управлінську діяльність» [1, с. 171–172].

Виходячи з вищенаведеного, у трудових правовідносинах поліцейських роботодавцем виступає держава. Разом із тим відповідно до ч. 1 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» роботодавчі повноваження від держави делегуються Національній поліції України. Безпосередньо ж роботодавчі повноваження реалізує керівник органу поліції, якому надано право прийняття і звільнення з поліції. Вказана особа, з одного боку, є представником роботодавця, з іншого, – найманним працівником.

Слід звернути увагу на те, що Закон України «Про Національну поліцію», визначивши особу роботодавця у трудових правовідносинах поліцейських, не закріпив трудові права й обов'язки Національної поліції України як роботодавця. На наш погляд, зазначену проблему необхідно вирішити шляхом унесення відповідних змін до вказаного Закону.

¹ Там само.

² Там само.

³ Там само.

Висновки

Існує доцільність чіткого визначення в Законі України «Про Національну поліцію» переліку трудових прав та обов'язків Національної поліції України як роботодавця. Слід передбачити такі групи трудових прав Національної поліції України: 1) право на добір на посаду поліцейського; 2) право на прийняття, переведення та звільнення з поліції; 3) право вимагати від поліцейського виконання його функціональних обов'язків; 4) право на організацію служби та керування нею; 5) право застосовувати стимулюючі заходи; 6) право на відшкодування поліцейським шкоди, заподіяної ним майну органу поліції внаслідок пору-

шення поліцейським своїх функціональних обов'язків. Також необхідно закріпити такі групи трудових обов'язків Національної поліції України: 1) надати поліцейському роботу, яка відповідає посадовим інструкціям і функціональним обов'язкам за відповідною посадою; 2) створити належні умови служби, необхідні для виконання функціональних обов'язків; 3) забезпечити належний відпочинок поліцейського; 4) своєчасно та в повному розмірі здійснювати грошове забезпечення поліцейського; 5) забезпечувати соціальний захист поліцейського; 6) забезпечувати захист життя і здоров'я поліцейського, життя і здоров'я членів його сім'ї, а також їх майна.

Список бібліографічних посилань

1. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2009. 360 с.
2. Рабинович-Захарин С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права : дис. ... канд. юрид. наук. М., 1947. 191 с.
3. Трудове право України. Академічний курс : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Ін Юре, 2006. 544 с.
4. Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. М., 2005. 312 с.
5. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. М. : Проспект, 2003. Т. 1. 448 с.
6. Воловик В. Про трудовий статус державних службовців. *Право України*. 1997. № 1. С. 63–65.
7. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
8. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудова правовідносин : монографія. Львів : Растр-7, 2020. 234 с.

Надійшла до редколегії 11.06.2021

ВЕРЕТИН С. В. НАЦИОНАЛЬНАЯ ПОЛИЦИЯ УКРАИНЫ КАК СТОРОНА Контракта о прохождении службы в полиции

Рассмотрены научные подходы к определению правового статуса работодателя в трудовых правоотношениях. Исследованы нормы Закона Украины «О Национальной полиции», которые определяют лицо работодателя и его полномочия по заключению контракта о прохождении службы в полиции. Отмечено, что в трудовых правоотношениях полицейских работодателем выступает государство. Национальное законодательство работодателю от государства делегирует Национальной полиции Украины. Непосредственно же работодателю реализует руководитель органа полиции, которому предоставлено право приема и увольнения из полиции. Указанное лицо, с одной стороны, является представителем работодателя, а с другой, – наемным работником. Даны рекомендации по законодательному закреплению трудовых прав и обязанностей Национальной полиции Украины как работодателя.

Ключевые слова: полиция, полицейский, контракт, трудовые правоотношения, работодатель, работник.

VEREITIN S. V. NATIONAL POLICE OF UKRAINE AS A PARTY TO A POLICE SERVICE CONTRACT

Scientific approaches to determining the legal status of the employer in labor relations have been studied considered. The author has studied the norms of the Law of Ukraine “On the National Police”, which determine the identity of the employer and his authority to enter into a police service contract.

It has been noted that the state is the employer in labor legal relations of police officers. However, employer powers in accordance with Part 1 of the Art. 63 of the Law of Ukraine “On the National Police” are delegated from the state to the National Police of Ukraine. Employer

powers are directly exercised by the head of the police agency granting the right to accept and dismiss from the police. This person, on the one hand, is a representative of the employer, on the other hand – an employee.

It has been stated that the Law of Ukraine “On the National Police”, defining the identity of the employer in the labor legal relations of police officers, did not enshrine the labor rights and responsibilities of the National Police of Ukraine as an employer. It is recommended to clearly define the list of labor rights and responsibilities of the National Police of Ukraine as an employer in the Law of Ukraine “On the National Police”. The following groups of labor rights of the National Police of Ukraine should be envisaged: 1) the right to select on the position of a police officer; 2) the right to accept, transfer and dismiss from the police; 3) the right to demand from the police officer to perform his / her functional duties; 4) the right to organize and manage the service; 5) the right to apply incentives; 6) the right to compensation of police officers for the damage caused to the property of the police agency as a result of the violation of their functional duties by police officers. It is also necessary to consolidate the following groups of labor responsibilities of the National Police of Ukraine: 1) ensure the police with work that meets the job descriptions and functional responsibilities of the relevant position; 2) create appropriate service conditions necessary for the performance of functional duties; 3) to ensure proper rest of police officers; 4) to provide timely financial support to police officers and in the full extent; 5) to provide social protection for police officers; 6) to ensure the protection of the life and health of police officers, the life and health of family members, as well as their property.

Key words: *police, a police officer, a contract, labor legal relations, an employer, an employee.*