

*Ганжа О. О.,**кандидат юридичних наук,**здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРИПИНЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Анотація. Одним із невід'ємних етапів трудової діяльності кожного працівника є її припинення, яке може статись з великого числа різноманітних причин об'єктивної дійсності та веде до зміни трудового статусу особи. Крім того, з припиненням праці пов'язано велику кількість супутніх питань, на кшталт, вихідної допомоги, пенсійного забезпечення і таке інше. Через це правові засади даного етапу трудової діяльності включають в себе не тільки положення Кодексу законів про працю, але й цілий ряд інших законодавчих та підзаконних нормативних джерел. При цьому, в залежності від типу та змісту трудової діяльності, юридичні умови її припинення можуть суттєво варіюватись. Зокрема, особливості та специфіка служби в поліції в багатьох аспектах визначають порядок її припинення. У статті проведено розмежування понятійного апарату, а саме термінів «припинення трудової діяльності», «звільнення», «припинення трудового договору». Визначено сутність припинення служби в органах та підрозділах Національної поліції України. Наведено перелік підстав припинення служби в поліції. Проаналізовано особливості окремих підстав припинення служби та вказано чим вони відрізняються від засад припинення трудової діяльності в межах функціонування інших установ, організацій та підприємств. Зроблено висновок, що правові засади припинення служби в Національній поліції України є сукупністю загальноправових, відомчих та інших законодавчих і підзаконних актів національної системи права, які регламентують підстави припинення служби в органах та підрозділах Національної поліції України, а також пов'язані зі звільненням даної категорії працівників питання, зокрема: особливості дисципліни праці та норми її дотримання, антикорупційні обмеження поліцейських та відповідальність за їх порушення, механізм встановлення придатності до служби, специфіку пенсійного забезпечення поліцейських після припинення службової кар'єри тощо.

Ключові слова: припинення служби в поліції, правові засади припинення служби в поліції, трудова діяльність в Національній поліції України.

Постановка проблеми. Одним із невід'ємних етапів трудової діяльності кожного працівника є її припинення, яке може статись з великого числа різноманітних причин об'єктивної дійсності та веде до зміни трудового статусу особи. Крім того, з припиненням праці пов'язано велику кількість супутніх питань, на кшталт, вихідної допомоги, пенсійного забезпечення і таке інше. Через це правові засади даного етапу трудової діяльності включають в себе не тільки положення Кодексу законів про працю, але й цілий ряд інших законодавчих та підзаконних нормативних джерел. При цьому, в залежності від типу та змісту трудової діяльності, юридичні умови її припинення можуть суттєво варіюватись. Зокрема, особливості

та специфіка служби в поліції в багатьох аспектах визначають порядок її припинення.

Стан дослідження проблеми. Варто відмітити, що правове регулювання припинення праці або ж трудових правовідносин є актуальною проблемою сучасного трудового права України, яка неодноразово аналізувалась в роботах багатьох представників науки трудового права і не тільки трудового, зокрема такими вченими, як: С.П. Маврін, М.В. Лушнікова, С.М. Прилипка, К.Ю. Мельник, Д.В. Могила, А.Ю. Пашерстник, П.Д. Пилипенко, О.М. Потопахіна, В.І. Прокопенко, Я.В. Сімутін, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та багатьох інших. Проте, незважаючи на значний масив наукового матеріалу, проблема припинення служби в Національній поліції України не знайшла якісного дослідження та розкриття.

Саме тому метою статті є: охарактеризувати правові засади припинення служби в органах Національної поліції України.

Виклад основного матеріалу. У першу чергу, звернемо увагу на понятійний апарат піднятої в статті проблеми. Так, на сьогоднішній день словосполучення «припинення трудової діяльності» застосовується, як тотожне поняттю «звільнення», «припинення трудового договору» і таке інше. Через це незрозуміло, що ж таке припинення служби в поліції та який внутрішній зміст даної категорії. В джерелах трудової науки найчастіше виникають суперечки між поняттями «припинення трудових відносин» та «припинення трудового договору». З цього приводу В.С. Шишлюк вказує, що «припинення трудових правовідносин» та «припинення трудового договору» – це дві правові категорії, які співвідносяться як частина та ціле. При цьому, припинення трудових відносин автор витлумачила, як закінчення дії відповідних трудових відносин за волевиявленням однієї із сторін, їх взаємних волевиявленням, на вимогу третіх осіб які не є стороною таких відносин, або внаслідок обставин, що не залежать від волі сторін на підставі юридичних фактів, внаслідок чого припиняються взаємні права та обов'язки сторін трудового договору [1]. Окремі науковці наголошують на тому, що поняття «припинення трудових правовідносин» співвідноситься із іншими схожими термінами, як частина та ціле. На їх погляд, припинення трудових правовідносин – це юридичний момент зникнення правового зв'язку між працівником та роботодавцем, що виникає з різноманітних підстав та фактів. До числа останніх, наприклад, Л.В. Солодовник відносить: 1) юридичні факти, що спричиняють припинення трудових правовідносин за взаємним погодженням сторін (наприклад, безпосередньо угода сторін про припинення трудового договору; закінчення строку договору, який з самого початку встановлюється за погодженням сторін; підстави,

передбачені контрактом); 2) юридичні факти, що спричиняють припинення трудових правовідносин з ініціативи, за вибором, за погодженням працівника (наприклад, власне бажання працівника звільнитися з роботи; перехід працівника на виборну посаду; переведення працівника за його згодою на інше підприємство; відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці); 3) юридичні факти, що спричиняють припинення трудових правовідносин з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (наприклад, виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи; скорочення чисельності або штату працівників; вчинення працівником прогулу без поважних причин); 4) юридичні факти, що спричиняють припинення трудових правовідносин без урахування намірів їх сторін (наприклад, призов працівника на військову службу; розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу; набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі) [2].

Найбільш логічним та правильним, на нашу думку, є застосувати термін звільнення, адже саме він за змістом близький до словосполучення «припинення трудової діяльності». Зокрема, якщо ми говоримо про поняття «припинення трудового договору» або «припинення трудових правовідносин» то зазначені словосполучення характеризують конкретні юридичні факти, які пов'язані із припиненням праці, але не визначають її повністю. В цьому випадку слово «звільнення» окреслює весь масив процедур, фактів об'єктивної дійсності, умов та особливостей припинення всього процесу трудової діяльності працівника на підприємстві будь-якої форми власності, зміни у зв'язку із цим його правового статусу, а також зникнення пов'язаних із цим відносин. Крім того, даний термін є полізмістовним та може застосовуватись до всіх сфер трудової та службово-трудої діяльності в рамках яких використовується наймана праця та виникають трудові правовідносини.

Спираючись на викладене, звільнення зі служби в поліції (припинення служби) – це заключний етап трудової діяльності працівника поліції, який характеризує законне припинення трудових відносин між ним та органами, підрозділами Національної поліції України, належне юридичне оформлення цього факту та втрати статусу поліцейського з усіма притаманними йому правами, обов'язками та гарантіями трудової діяльності.

Окремо варто звернути увагу на підстави звільнення з поліції, які суттєво відрізняються від засад припинення праці закріплених у КЗпП. В Законі України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII вказується, що служба в поліції припиняється: 1) у зв'язку із закінченням строку контракту; 2) через хворобу – за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції; 3) за віком – у разі досягнення встановленого для нього законодавством граничного віку перебування на службі в поліції; 4) у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів; 5) через службову невідповідність; 6) у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України; 7) за власним бажанням; 8) у зв'язку з переходом у встановленому порядку на роботу до інших міністерств і відомств (організацій); 9) у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі; 9-1) у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту

інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб; 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 від 18.03.2004 № 1618-IV випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави; 11) у зв'язку з набуттям громадянства або підданства іншої держави [3]. Наведений перелік підстав становить важливу частину правових засад припинення служби в органах та підрозділах Національної поліції України. Проте, вони не консолідують в собі всю юридичну основу даного етапу службової кар'єри працівників поліції, адже це питання підкріплюється положеннями деяких інших нормативних актів. Система останніх варіюється в залежності від конкретного різновиду підстави, у зв'язку із наявністю якої поліцейського звільняють.

Найчастіше застосовуваними підставами звільнення зі служби, є припинення трудової діяльності в поліції за власним бажанням або у разі досягнення граничного віку перебування на службі в поліції. Так за власним бажанням поліцейський може звільнитися в будь-який момент свого перебування на службі шляхом подання рапорту керівництву органу або підрозділу поліції. У відомчій нормативно-правовій базі жодним чином не пояснюються особливості подібного звільнення, на відміну від положень КЗпП. Зокрема, згідно зі статтею 38 Кодексу, 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 з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю 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 [4]. Таким чином, бажання звільнитися може бути викликано факторами об'єктивної дійсності, які формують в особи моральне усвідомлення необхідності припинення трудових відносин із органами та підрозділами НПУ, але в цілому не є юридичними чинниками, які перешкоджають подальшій службі.

Процедура припинення служби в поліції може бути юридично ускладненою, наприклад, у випадку хвороби поліцейського. Згідно статті 40 КЗпП припинення праці можливо у випадку стану здоров'я працівника, який перешкоджає провадженню ним відповідної роботи [4]. В аспекті поліцейської діяльності питання здоров'я працівників є ще більш важливим, адже законодавством встановлено високі вимоги до фізичного стану даної категорії працівників, через складність виконуваної ними діяльності. Разом з цим, рішення про невідповідність поліцейського у зв'язку із станом здоров'я виконуваним обов'язкам приймається в особливому порядку та спеціальним суб'єктом – військово-лікарськими комісіями МВС.

Згідно з Наказом МВС «Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС» від 03.04.2017 № 285 медичні (військово-лікарські) комісії МВС (далі – ВЛК) – спеціальні підрозділи, що утворюються в закладах охорони здоров'я МВС та Національній гвардії України для проведення лікарської та військово-лікарської експертизи. Одним з ключових завдань ВЛК є визначення за станом здоров'я, фізичного розвитку, а для окремих видів службової діяльності – за індивідуальними психофізіологічними особливостями, придатності поліцейських до подальшої служби [5].

Свою специфіку правового регулювання мають такі підстави припинення служби в поліції, як звільнення через службову невідповідність або у зв'язку із накладенням відповідного дисциплінарного стягнення. Згідно статті 40 КЗпП власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника у разі встановлення невідповідності останнього виконуваний роботі або займаній посаді [4]. Зазначена підстава розповсюджується і на сферу роботи поліції, але в рамках неї встановлення відповідності або невідповідності працівника займаній посаді відбувається за допомогою спеціальної процедури – атестації. За положеннями статті 57 однією із завдань останньої є вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність [3].

Інші підстави порушення особою трудової (службової) дисципліни в органах або підрозділах Національної поліції України, закріплено Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 № 2337-VIII. В статті 1 Закону відмічено, що службова дисципліна – це дотримання поліцейським Конституції і законів України, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів Національної поліції України, нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, Присяги поліцейського, наказів керівників [6].

Підстави зазначені у пунктах 9, 9-1 та 10 частини 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII (9) у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі; 9-1) у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований іншим способом; 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 від 18.03.2004 № 1618-IV випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави) передбачають припинення служби в поліції у разі вчинення корупційних правопорушень або наявності ситуацій, що мають значні корупційні ризики. Звільнення у зв'язку із зазначеними підставами додатково регламентовано положеннями Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII. Останнім передбачено, що корупція – це використання поліцейським наданих йому службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди іншій особі, або на її вимогу іншим фізичним

чи юридичним особам з метою схилити цю особу до неправого використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей [7]. Щодо конфлікту інтересів, то це, згідно із Законом, суперечність між приватним інтересом поліцейського та його службовими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття ним рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень [7].

Окрім того, положення Закону забороняють мати поліцейському у прямому підпорядкуванні близьких осіб, або бути їм підпорядкованим. До близьких осіб відносяться дружини та чоловіки, особи із якими поліцейський пов'язаний спільним побутом, мають взаємні із поліцейським права та обов'язки тощо. У разі виникнення ситуації підпорядкування поліцейський та близькі йому особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк. Якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, поліцейський або близькі йому особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. У разі неможливості такого переведення поліцейський, якщо він знаходиться у підпорядкуванні, підлягає звільненню [7].

Опрацювання законодавчої бази припинення служби в органах та підрозділах Національної поліції України показало, що зазначений аспект трудової кар'єри поліцейських на сьогоднішній день регулюється широким колом норм юридичних актів різної ієрархічної належності національної правової системи. Ключова відмінність, яка відрізняє звільнення поліцейського від звільнення іншої категорії працівників, є виділення підстав припинення праці у спеціальному відомчому законодавчому акті, Законі України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII, окремі з яких відповідають загальним підставам закріпленим у КЗпП, інші – мають унікальний характер та пов'язані із специфікою служби в поліції, як особливого типу трудової діяльності. Саме цей аспект і встановлює широту нормативно-правової регламентації всієї трудової діяльності поліцейських та окремих її етапів за допомогою не тільки стандартних норм КЗпП та відомчого нормативного акту, який визначає статус та напрями роботи НПУ, але й багатьох додаткових законодавчих та підзаконних нормативно-правових документів.

Наприклад, розповсюдження на поліцейських дії антикорупційного законодавства встановлює обмеження їх праці та, як наслідок, ризик звільнення у разі порушення антикорупційних обмежень. Питання звільнення поліцейських також пов'язано із специфічними умовами дисципліни їх праці, що регулюється окремим Дисциплінарним статутом. Варто також зауважити: особлива складність праці поліцейських та наявність вищевказаних обмежень передбачає спеціальний підхід до пенсійного забезпечення таких працівників після завершення ними службової кар'єри, який в свою чергу, регламентовано окремим законодавчим актом.

Висновки. Спираючись на вище викладене можемо зробити висновок, що правові засади припинення служби в Національній поліції України є сукупністю загально-трудова, відомчих та інших законодавчих і підзаконних актів національної системи права, які регламентують підстави припинення служби в органах та підрозділах Національної поліції України, а також пов'язані зі звільненням даної категорії працівників питання,

зокрема: особливості дисципліни праці та норми її дотримання, антикорупційні обмеження поліцейських та відповідальність за їх порушення, механізм встановлення придатності до служби, специфіку пенсійного забезпечення поліцейських після припинення службової кар'єри тощо.

Література:

1. Шишлок В. Р. До питання співвідношення понять «припинення трудового договору» та «припинення трудових відносин» / В. Р. Шишлок, С. В. Краснов // Правове забезпечення соціальної сфери : матер. VII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених (16 квітня 2016 р.) / за заг. ред. Г. І. Чанишевої. Одеса : Фенікс, 2016. С. 197–199.
2. Солодовник Л.В. Юридичні факти у трудовому праві України. Дис. ... канд.юрид.наук. 12.00.05. – трудове право, право соціального забезпечення. Харківський державний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди. Харків, 2004. 199 с. 132 с.
3. Про Національну поліцію: закон від 02.07.2015 № 580-VIII // *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. ст. 379.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 1971. Додаток до № 50.
5. Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС: наказ від 03.04.2017 № 285 // *Офіційний вісник України*. 2017. № 41. ст. 1296.
6. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: закон від 15.03.2018 № 23337-VIII // *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 29. ст. 233.
7. Про запобігання корупції: закон від 14.10.2014 № 1700-VIII // *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. ст. 2056.

Hanzha O. O. Legal bases of termination of service in the bodies of the National police of Ukraine

Summary. One of the integral stages of the employment of each employee is its termination, which can occur

for a large number of different reasons of objective reality and leads to a change in the employment status of the person. In addition, a large number of related issues, such as severance pay, pensions and so on, are associated with termination of employment. Therefore, the legal basis of this stage of employment includes not only the provisions of the Labor Code, but also a number of other legislative and regulatory sources. At the same time, depending on the type and content of employment, the legal conditions for its termination may vary significantly. In particular, the features and specifics of the police service in many respects determine the procedure for its termination. The article distinguishes the conceptual apparatus, namely the terms “termination of employment”, “dismissal”, “termination of employment contract”. The essence of termination of service in bodies and divisions of the National Police of Ukraine is defined. The list of the reasons of termination of service in police is resulted. The peculiarities of some grounds for termination of service are analyzed and how they differ from the principles of termination of employment within the functioning of other institutions, organizations and enterprises. It is concluded that the legal basis for termination of service in the National Police of Ukraine is a set of labor, departmental and other laws and regulations of the national legal system, which regulate the grounds for termination of service in bodies and departments of the National Police of Ukraine, and related to dismissal. issues, in particular: features of labor discipline and norms of its observance, anti-corruption restrictions of policemen and responsibility for their violation, mechanism of establishing fitness for service, specifics of pension provision of policemen after termination of service, etc.

Key words: termination of service in the police, legal bases for termination of service in the police, employment in the National Police of Ukraine.