DOI: 10.32844/2222-5374-2020-106-4-1.32

УДК: 349.2

Панов О. І.,*здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ВИДИ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ ДО ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Актуальність статті полягає в тому, що особливий зміст та виховні цілі юридичної відповідальності в цілому та окремих її видів, виражаються у варіативності юридичних стягнень. Так, наприклад, найбільш сурова кримінальна відповідальність передбачає застосування до порушників, злочинців, великий спектр спеціальних санкцій, які відповідають ступеню тяжкості вчиненого кожним з них злочину. Водночас, багатоманітність також притаманна дисциплінарним стягненням, що застосовуються до працівників поліції. Визначено, що догана та суворог догана є подібними до зауваження дисциплінарними стягненням та здебільшого уособлюють в собі психологічно-оцінювальну форму впливу на працівника поліції. Тобто, їх застосування показує, що керівництво органу чи підрозділу поліції засуджує відповідні дії поліцейського. Проте, на відміну від зауваження, догана та суворог догана мають більшу дисциплінарну інтенсивність, адже застосовуються на більший строк та, як наслідок, можуть стати покаранням за більш тяжкі дисциплінарні проступки. В той же час, з поміж багатьох інших стягнень, догану та суворог догану можна охарактеризувати, як незначні, адже будь-які інші додаткові юридичні наслідки вони не викликають. З'ясовано, що пониження у спеціальному званні на один ступінь забезпечує не тільки формалізований осуд протиправних дій або бездіяльності поліцейського, які становлять склад дисциплінарного проступку, але й обмежують його трудовий статус, шляхом: по-перше, присвоєння останньому звання, яке фактично не відповідає строку вислуги поліцейського; по-друге, обмеження його грошового забезпечення, адже нижче спеціальне звання передбачає нижчий оклад за таке звання, що входить до структури оплати праці поліцейських. Наголошено, що звільнення в цілому та, як дисциплінарне стягнення, виражається у повному припиненні трудових відносин між відповідним працівником поліції та Національною поліцією України. На відміну від звільнення з посади, яке передбачає втрату поліцейським частини свого функціоналу, припинення трудових відносин веде до втрати особою статусу поліцейського в цілому. Окрім того, поліцейський, звільнений з поліції за вчинення дисциплінарного проступку, не може бути прийнятий на службу до поліції протягом трьох років з дня виконання наказу про звільнення.

Ключові слова: дисциплінарні стягнення, працівники поліції, дисциплінарна відповідальність працівників Національної поліції України.

Актуальність теми. Особливий зміст та виховні цілі юридичної відповідальності в цілому та окремих її видів, виражаються у варіативності юридичних стягнень. Так, наприклад, найбільш сурова кримінальна

відповідальність передбачає застосування до порушників, злочинців, великий спектр спеціальних санкцій, які відповідають ступеню тяжкості вчиненого кожним з них злочину. Водночас, багатоманітність також притаманна дисциплінарним стягненням, що застосовуються до працівників поліції.

Відмітимо, що норми загального трудового права встановлюють всього два ключові різновиди дисциплінарних стягнень: догану та звільнення. В той же час, положення ст. 147 КЗпП зауважують, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення [1].

Відповідно до наведених загальних положень допускається встановлення додаткових дисциплінарних стягнень у спеціальному законодавстві про працю, тобто, нормативно-правових актах, що регламентують працю окремих категорій працівників. Для працівників Національної поліції України, таким актом є Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 № 2337-VIII відповідно до статей якого, 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 [2].

Стан дослідження проблеми. Дисциплінарна відповідальність та передбачені нею стягнення неодноразово ставали предметом дослідження багатьох науковців, як сфери трудового права, так і інших галузевих наук, зокрема: К.В. Коваленко, С.О. Короєда, Л.В. Ковалюк, О.Ю. Салманової, М.І. Іншина, В.Л. Косюти, В.П. Мельника, Ю.В. Баранюка, С.В. Дріжчаної, Д.О. Новікова, В.Р. Кравець та інших. Однак, різновиди та особливості дисциплінарних стягнень, що застосовуються саме до працівників поліції, опрацювання у науковій юридичній літературі не знайшли.

Мета і завдання статті полягають в опрацюванні та розкритті змісту, характерних ознак та різновидів дисциплінарних стягнень, що застосовуються до працівників поліції.

Наукова новизна дослідження. Наукова новизна статті полягає в тому, що дана робота є першою працею в якій сформовано авторську наукову думку про різновиди та особливості кожного дисциплінарного стягнення, що застосовуються до працівників поліції.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи той факт, що перелік різновидів дисциплінарних стягнень, що застосовуються до працівників поліції є значно більшим, ніж ті, які використовуються в рамках забезпечення трудової дисципліни інших категорій працівників, доцільним, на наш погляд, є розгляд кожного стягнення окремо та виділення їх особливостей.

Так, найпершим дисциплінарним стягненням в сфері діяльності поліції є зауваження, яке не має аналогу у загальнотрудовій сфері. Зауваження є найбільш незначним різновидом дисциплінарного стягнення, що застосовується до працівників поліції. Зокрема, згідно із положеннями Дисциплінарного статусу Національної поліції України від 15.03.2018 № 2337-VIII, строк його негативної дії на поліцейського є досить коротким – два місяці [2]. Тобто, воно є здебільшого превентивним заходом

дисциплінарного впливу на працівника поліції за вчинення ним незначного дисциплінарного проступку, який викликає незначні негативні наслідки.

Наступні два різновиди дисциплінарних стягнень, догана та суворогана, несуть в собі більш інтенсивний вплив на поліцейського. На відміну від зауваження, строк дії догани становить три місяці, а суворої догани – чотири [2]. Окрім того, можна виділити деякі сутнісні особливості цих різновидів стягнень, які неодноразово відмічались в наукових джерелах.

Теоретики права наділяють догану та суворогану дещо іншим змістом. Наприклад, М.І. Іншин, В.Л. Косюта, В.П. Мельник, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та деякі інші вчені вказують, що догана – це вид дисциплінарного стягнення, який є санкцією особистого немайнового характеру і полягає у негативній оцінці та засудженні поведінки працівника. Догана може бути застосована за будь-який дисциплінарний проступок [3, с. 332; 4, с. 469].

Отже, догана та суворогана є подібними до зауваження дисциплінарними стягненнями та здебільшого уособлюють в собі психологічно-оцінювальну форму впливу на працівника поліції. Тобто, їх застосування показує, що керівництво органу чи підрозділу поліції засуджує відповідні дії поліцейського. Проте, на відміну від зауваження, догана та суворогана мають більшу дисциплінарну інтенсивність, адже застосовуються на більший строк та, як наслідок, можуть стати покаранням за більш тяжкі дисциплінарні проступки. В той же час, з поміж багатьох інших стягнень, догану та суворогану можна охарактеризувати, як незначні, адже будь-які інші додаткові юридичні наслідки вони не викликають.

Третім видом дисциплінарного стягнення, що застосовується до працівників поліції є попередження про неповну службу невідповідність. Останнє є формою юридичної реакції керівництва органу чи підрозділу поліції на прояв грубої та шкідливої, протиправної некомпетентності поліцейського, проявленою ним в ситуації за якої нанесено або потенційно могло бути нанесено шкоду охоронюваним суспільним інтересам та порушено правила та вимоги службової дисципліни. Таким чином, це досить суворе дисциплінарне стягнення, яке показує невідповідність поліцейського займаній посаді, відсутність в нього відповідних навичок та знань для виконання визначених трудових функцій якісно. Вагомість цього стягнення також показує строк його застосування, який дорівнює шести місяцям [2].

В той же час, наведені різновиди дисциплінарних стягнень, хоча і викликають негативні наслідки для трудово-правового статусу поліцейських, кардинально не змінюють його. Всі вони, скоріш, показують той чи інший рівень дисциплінарного осуду дій поліцейського, на відміну від останніх трьох видів стягнень, котрі мають особливий результат.

Наприклад, пониження у спеціальному званні на один ступінь діє протягом року після накладення стягнення на поліцейського. Проте, цей аспект є не самим негативним наслідком, який несе вказане дисциплінарне стягнення, адже воно має прямий вплив на трудовий статус працівника.

Варто відмітити, що спеціальне звання є важливим елементом службової кар'єри поліцейського. Спеціальні звання присвоюють в порядку передбаченому законодавством як чергові, або первинні [5]. Крім того, згідно з Наказом МВС «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» від 06.04.2016 № 260 спеціальне звання поліцейського впливає на розмір його грошового забезпечення [6].

Відповідно до вище викладеного, пониження у спеціальному званні на один ступінь забезпечує не тільки формалізований осуд протиправних дій або бездіяльності поліцейського, які становлять склад дисциплінарного проступку, але й обмежують його трудовий статус, шляхом:

- по-перше, присвоєння останньому звання, яке фактично не відповідає строку вислуги поліцейського;

- по-друге, обмеження його грошового забезпечення, адже нижче спеціальне звання передбачає нижчий оклад за таке звання, що входить до структури оплати праці поліцейських.

Також досить тяжким, за своїми юридичними наслідками, стягненням є звільнення поліцейського з посади. Дане дисциплінарне стягнення веде до істотної зміни умов його праці та фактичне вивільнення від виконання ряду визначених посадою трудових функцій та обов'язків. Водночас, звільнення з посади не розриває трудових правовідносин між поліцейським та Національною поліцією України безпосередньо та не припиняє його трудову діяльність в органах та підрозділах поліції. Звільнення поліцейського з однієї посади не заважає йому бути призначеним на іншу у порядку визначеному законодавством. В той же час, закінчення строку дії дисциплінарного стягнення у виді звільнення з посади не дає поліцейському права бути поновленим на посаді, з якої він був звільнений за порушення дисципліни [2].

Найбільш тяжким видом дисциплінарного стягнення, що застосовуються на сьогоднішній день до працівників поліції є звільнення зі служби в поліції. Необхідно відмітити, що в КЗпП термін «звільнення» неодноразово застосовується, але пояснення його значення у статтях Кодексу не надається. Водночас, зміст цього поняття розкрито у ст. 40 КЗпП де вказано підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органі. Так, згідно із положеннями статті трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках: 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваних робіт внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 5) нез'явлення на роботу протягом

більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; 7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; 10) призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду; 11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування [1].

Щодо науки трудового права, то наприклад В.С. Венедіктов вважає, що звільнення – це порядок припинення або розірвання трудового договору чи контракту [7, с. 139]. За твердженням Н.В. Кохан звільнення – це процесуальна дія, яка властива лише роботодавцю щодо вивільнення з робочого процесу працівника, яке відбувається в результаті дій сторін трудового договору або осіб, які не є його стороною [7, с. 187]. М.В. Молодцов, О.М. Крапівін та В.І. Власов зазначають, що звільнення – це самостійний юридичний акт, результат розірвання договору. Воно відбувається шляхом видання адміністрацією організації відповідного наказу (розпорядження), яким відносин сторін припиняються [8, с. 129].

В положеннях Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII вказано, що поліцейський звільняється зі служби в поліції, а 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 законодавством України випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави; 11) у зв'язку з набуттям громадянства або підданства іншої держави [9].

Таким чином, звільнення в цілому та, як дисциплінарне стягнення, виражається у повному припиненні трудових відносин між відповідним працівником поліції та Національною поліцією України. На відміну від звільнення з посади, яке передбачає втрату поліцейським частини свого функціоналу, припинення трудових відносин веде до втрати особою статусу поліцейського в цілому. Окрім того, поліцейський, звільнений з поліції за вчинення дисциплінарного проступку, не може бути прийнятий на службу до поліції протягом трьох років з дня виконання наказу про звільнення [2].

Висновки. Саме такий перелік дисциплінарних стягнень, на сьогоднішній день, застосовується до працівників поліції. Кожне з них має різну силу юридичного впливу на працівника поліції, а також несе вкрай різні юридичні наслідки. Аналіз цього фактору в межах змісту всіх стягнень дав можливість розподілити їх на дві ключові групи:

1) стягнення, які викликають незначні тимчасові юридичні наслідки та спрямовані на осуд з боку керівництва органів та підрозділів поліції порушень поліцейськими службової дисципліни – це зауваження, догана та сувора догана;

2) тяжкі дисциплінарні стягнення, які крім тимчасових наслідків ведуть до істотної зміни трудовправового статусу поліцейських – пониження у спеціальному званні на один ступінь; звільнення з посади; звільнення із служби в поліції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України: закон від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.
2. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: закон від 15.03.2018 №2337-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 29. ст. 233.
3. Трудове право України : підручник / За заг. ред. М.І.Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учб. літ., 2016. 472 с.
4. Трудове право України: Академ, курс: Підруч. / А.Ю.Бабаскін, Ю.В.Баранюк, С.В.Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К., 2004. 608 с.
5. Про Національну поліцію: закон від 02.07.2015 №580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. ст. 379.
6. 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, порядок від 06.04.2016 № 260. *Офіційний вісник України*. 2016. № 39. ст. 1497.
7. Іншин М.І. Спеціальні підстави припинення службово-трудова відносин. *Право і безпека*. 2004. №3'2. С. 138–142.
8. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: дисертація. Івано-Франківськ: Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. 2009. 217 с.
9. Молодцов М.В, Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России: Учебник для ВУЗов. М.: НОРМА, 2001. 576 с.
10. Про Національну поліцію: закон від 02.07.2015 №580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. ст. 379.

O. Panov

TYPES OF DISCIPLINARY PENALTIES APPLICABLE TO POLICE OFFICERS

The relevance of the article is that the special content and educational goals of legal liability in general and its individual types are expressed in the variability of legal penalties. For example, the most severe criminal liability involves the application to violators, criminals, a wide range of special sanctions that correspond to the severity of the crime committed by each of them. At the same time, diversity is also inherent in disciplinary action against police officers. It is determined that reprimand and severe reprimand are similar to reprimand disciplinary sanctions and mostly embody a psychological and evaluative form of influence on a police officer. That is, their use shows that the management of a police body or unit condemns the relevant actions of the police officer. However, in contrast to the remarks, reprimands and severe reprimands have a greater disciplinary intensity, as they are applied for a longer period and, as a result, can be a punishment for more serious disciplinary offenses. At the same time, among many other penalties, reprimands and severe reprimands can be described as insignificant, because they do not cause any other additional legal consequences. It was found that the reduction of a special rank by one degree provides not only a formalized condemnation of illegal actions or inaction of a police officer, which constitute a disciplinary offense, but also limit his employment status, by: first, assigning the latter a rank that does not actually correspond the term of service of a police officer; secondly, the restriction of his financial support, because the lower special rank provides a lower salary for such a rank, which is part of the pay structure of police officers. It was emphasized that the dismissal in general and as a disciplinary sanction is expressed in the complete termination of employment between the relevant police officer and the National Police of Ukraine. In contrast to dismissal, which involves the loss of a part of a police officer's function, the termination of employment leads to the loss of a person's status as a police officer as a whole. In addition, a police officer dismissed from the police for a disciplinary offense may not be recruited by the police for three years from the date of execution of the dismissal order.

Keywords: disciplinary sanctions, police officers, disciplinary liability of employees of the National Police of Ukraine.