

11. Неспорова А. Консультативный доклад о профессиональной реабилитации и занятости лиц с ограниченными возможностями в Восточной Европе и Центральной Азии / А. Неспорова, О. Кулаева. – Женева, Международная организация труда, 2014. 74 с. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_384826.pdf.
12. Сарыев М.Р. История социальной поддержки инвалидов в США. Физика. Технологии. Инновации: сборник научных трудов. Екатеринбург: (УрФУ), 2015. Вып. 1. С. 330–336.
13. Technology Related Assistance for Individuals with Disabilities Act of 1988 (Tech Act) URL: <http://atto.buffalo.edu/registered/ATBasics/Foundation/Laws/atlegislation.php>.
14. Hiring People with Disabilities URL: <https://www.dol.gov/general/topic/disability/hiring>.
15. Constitution Act of Canada, 1867 URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-1.html>.
16. Canadian Human Rights Act (R.S.C., 1985, с. H-6). URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/H-6.pdf>.
17. Хеппл Б. Новый единый закон Великобритании «О равенстве». The Equal Rights Review. 2011. № 7. С. 132–148.
18. Право на достойный труд для людей с инвалидностью: опыт развитых стран. URL: <http://www.shyrak.kz/rus/files/issledovanie.pdf>.

УДК 349.2:351.74 (477)

КОЛОМОЄЦЬ П.В.

ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІД ЧАС ЗВІЛЬНЕННЯ

У статті досліджуються підстави звільнення працівників з органів Національної поліції України та особливості реалізації гарантій трудових прав поліцейських на цьому етапі. Акцентовується увага на тому, що чинне спеціальне законодавство необхідно привести у відповідність з положенням загально-трудової системи нормативних актів нашої держави. Це дозволить більш точно та якісно регулювати трудові права працівників поліції, а також суттєво зменшить ситуації порушення законних інтересів у сфері праці останніх.

Ключові слова: гарантії реалізації трудових прав, працівники поліції, інститут звільнення, трудова дисципліна, трудовий правовий статус.

В статье исследуются основания увольнения работников из органов Национальной полиции Украины и особенности реализации гарантий трудовых прав полицейских на этом этапе. Акцентируется внимание на том, что действующее специальное законодательство необходимо привести в соответствие с положениями трудовой системы нормативных актов нашего государства. Это позволит более точно и качественно регулировать трудовые права работников полиции, а также существенно уменьшит ситуации нарушения законных интересов в сфере труда последних.

Ключевые слова: гарантии реализации трудовых прав, работники полиции, институт освобождения, трудовая дисциплина, трудовой правовой статус.

The article explores the grounds for the dismissal of employees from the National Police of Ukraine and the peculiarities of the implementation of guarantees of labor rights of police officers at this stage. It is emphasized, that the current special legislation should be brought into line with the provisions of the general labor system of normative

acts of our state. This will allow more accurately and qualitatively regulate the labor rights of police officers, as well as significantly reduce the situation of violations of legitimate interests in the work of the latter.

Key words: *guarantees of realization of labor rights, police officers, institute of liberation, labor discipline, labor law status.*

Постановка проблеми. Наявність спеціальної нормативно-правової бази, що регулює трудові права поліцейських, обумовлює появу особливостей, які виникають під час застосування механізму правового регулювання гарантій законних інтересів працівників Національної поліції у сфері праці під час їх звільнення. Тому мета статті полягає у тому, що необхідно детально проаналізувати інститут звільнення, визначити його місце у трудових правовідносинах, суб'єктами яких є поліцейські, а також простежити юридичні гарантії у контексті цієї проблематики.

Стан дослідження. Аналіз наукової літератури свідчить, що проблемами припинення трудової діяльності та розірвання трудових правовідносин займалися провідні вітчизняні та зарубіжні фахівці трудового права. Це, зокрема, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Б.О. Горохов, М.І. Іншин, І.М. Кравченко, О.М. Куракін, А.В. Малько, К.Ю. Мельник, О.І. Осауленко, Ю.І. Римаренко, А.С. Піголкін, С.О. Погрібний та інші. Але у переважній своїй більшості праці зазначених науковців мають загальнотеоретичний характер. Ми ж, своєю чергою, розглянемо порядок реалізації трудових прав під час звільнення саме поліцейських.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове розроблення необхідно зазначити, що правовий інститут звільнення є одним з головних у трудовому праві. Він об'єднує в собі велику кількість правових норм, а також забезпечується як законодавчою, так і підзаконною нормативною базою. Крім цього, інститут звільнення також містить у своїй структурі гарантії реалізації і захисту трудових прав працівників. За своїм змістом звільнення працівника Національної поліції є припиненням із ним трудових правовідносин, внаслідок чого останній втрачає статус працівника поліції. Вказаний інститут має відповідну процедуру реалізації, яка проводиться за наявності чітко визначених підстав. Останні, своєю чергою, обумовлюють особливості правового регулювання гарантій реалізації трудових прав поліцейських під час звільнення.

Необхідно наголосити на тому, що правове регулювання розірвання трудових відносин у поліції здійснюється на основі загального законодавства про працю. Стаття 36 Кодексу законів про працю України містить перелік підстав припинення договору між працівником та роботодавцем. Однак необхідно пам'ятати, що праця в поліції має свою специфіку, що обумовлена особливими завданнями, які ставляться перед цим органом законодавством. Через цю особливість поліцейські мають спеціальний трудовий правовий статус, тож далеко не всі загальні підстави можуть бути використані під час їх звільнення. Так, спеціальним законодавством передбачено виключний перелік підстав звільнення працівників поліції, а саме 1) закінчення строку контракту; 2) хвороба – за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції; 3) вік – у разі досягнення встановленого граничного віку перебування на службі в поліції; 4) скорочення штатів або проведення організаційних заходів; 5) службова невідповідність; 6) реалізація дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України; 7) власне бажання поліцейського припинити службу; 8) перехід у встановленому порядку на роботу до інших міністерств і відомств (організацій); 9) безпосереднє підпорядкування близькій особі; 10) набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення до відповідальності за скоєння адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення; 11) набуття громадянства або підданства іншої держави [11].

Чітка визначеність підстав звільнення працівників поліції є вагомим гарантією реалізації їхніх трудових прав, адже припинити трудові відносини із працівником Національної поліції неможливо на основі інших, не зазначених у законі аспектів. З іншого боку, кожна підстава звільнення, а також механізм її реалізації мають відповідати загальному трудовому законодавству. Тому їх необхідно розглянути окремо та більш повно з метою розуміння особливостей правового регулювання гарантій реалізації трудових прав поліцейських під час звільнення.

Аналіз різних аспектів розірвання трудових відносин із працівниками Національної поліції необхідно здійснювати комплексно. Доцільно привести науковий погляд М.І. Іншина, який пропонує класифікувати всі підстави звільнення з органів поліції наступним чином:

- 1) ті, що залежать від волі поліцейського;
- 2) ті, що не залежать від волі поліцейського;

3) ті, що є наслідком порушення встановлених норм чи правил проходження служби, а також іншого порушення законодавства [3, с. 139].

До першої групи підстав відноситься бажання поліцейського, набуття громадянства або підданства іншої держави, перехід на іншу роботу до іншого міністерства чи відомства, а також службова невідповідність. Звільнення за власним бажанням є найбільш загальним аспектом, який застосовується для правового обґрунтування факту розірвання трудових відносин із працівником поліції. У класичному вигляді цю підставу закріплено у статті 38 Кодексу законів про працю, що регулює порядок розірвання трудового договору укладеного на невизначений строк з ініціативи працівника. Відповідно до цієї норми працівник, у нашому випадку поліцейський, має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Окрім цього, співробітник Національної поліції має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору [11]. Отже, з власних міркувань або внаслідок невиконання роботодавцем, Національною поліцією, своїх зобов'язань перед поліцейським, останній має право припинити трудові відносини з цим органом за власною ініціативою. Законодавець також встановив низку моментів, коли працівник не зобов'язаний дотримуватися двотижневого терміну, перш ніж припинити свою діяльність. У тій же статті Кодексу зазначається, що 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 [4]. Водночас жодна з представлених правових норм не знайшла свого відображення ані у спеціальному законодавстві, ані у підзаконній нормативній базі, якою регулюється робота в поліції.

Наступною підставою для звільнення є переведення працівника поліції на роботу до іншого міністерства чи відомства. Існування цієї підстави є нонсенсом, адже, якщо той чи інший поліцейський вирішить припинити свої трудові відносини із Національною поліцією та вирішить піти на службу до іншого органу, то в даному разі він звільниться за власним бажанням. Однак ця підстава є проявом обмеження працівника поліції в його праві роботи за сумісництвом. Зокрема, стаття 25 Закону України «Про запобігання корупції» зазначає, що державні службовці, зокрема поліцейські, не можуть: по-перше, займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, а, по-друге, входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, па-ями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації) [8]. Тож сам факт обіймання посади у тому чи іншому державному органі суперечить трудовому статусу поліцейського, у зв'язку з чим є підставою для звільнення останнього. Тож існують певні гарантії, які проявляються в тому, що зазначена підстава може бути застосована лише у вузькому колі ситуацій. Іншими словами, якщо особа працювала в тому чи іншому державному органі колись, незалежно від напрямку його діяльності, то її не можуть звільнити чи, навпаки, відмовити у прийнятті на службу в поліцію.

Ще одним фактом, який може стати підставою для звільнення, є набуття поліцейським громадянства або підданства іншої держави. Загальне трудове законодавство не містить аналогічних останній норм, однак її існування обумовлене обмеженнями служби в поліції. Крім цього, вказана підстава походить від одного з основних принципів українського законодавства про громадянство, яким закріплено існування лише одного громадянства – держави України [6].

Останньою підставою звільнення працівника поліції з групи тих, які залежать від його волі, є службова невідповідність. У класичному вигляді вона являє собою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. На законодавчому рівні поняття невідповідності працівника чи поліцейського займаній посаді не закріплено в жодному нормативному акті. Натомість у науковій літературі представлений термін визначається по-різному.

Зокрема, Н.Б. Болотіна зазначає, що невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі – це нездатність працівника через недостатню кваліфікацію, підготовку чи стан здоров'я належним чином виконувати обумовлену трудовим договором роботу, а також зниження працездатності, що перешкоджає якісно виконувати роботу без шкоди для здоров'я працівника чи здоров'я осіб, що його оточують [2; 5, с. 179]. При цьому необхідно зазначити, що невідповідність як підстава звільнення з роботи є неможливістю виконання дорученої роботи у зв'язку з відсутністю необхідної кваліфікації або достатньої працездатності. Такий працівник за своїми діловими якостями не відповідає виконуваній роботі, у зв'язку з чим сам факт невиконання трудових обов'язків не є протиправним і питання про доведення вини працівника не виникає [1, с. 67].

Як підставу звільнення службову невідповідність передбачено у статті 40 Кодексу законів про працю, де вказано, що з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу трудові відносини з конкретним працівником можуть бути розірвані, а саме за фактом виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї 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 [4]. В даному разі службову невідповідність не варто ототожнювати із дисциплінарним проступком на кшталт прогулу. Адже останній пов'язаний із свідомим порушенням внутрішнього розпорядку підприємства. Службова невідповідність стосується лише компетентності працівника та його вмінь у сфері виконання функцій підприємства та покладених на нього трудовим договором обов'язків. Правове регулювання гарантій реалізації трудових прав поліцейських під час звільнення через службову невідповідність полягає у проведенні атестації працівників у разі припинення трудових відносин з цієї підстави. Цей факт виключає в деяких моментах свавілля начальників окремих підрозділів, які не можуть в односторонньому порядку визнати поліцейського як такого, що не відповідає службовим вимогам Національної поліції України. Для цього необхідно створення спеціальної атестаційної комісії [9].

Таким чином, звільнення працівника у зв'язку зі службовою невідповідністю може застосовуватись лише у тому разі, якщо буде доведено його некомпетентність у передбаченому законом порядку. Окрім цього, загальне трудове законодавство встановлює обмеження звільнення працівника за даною підставою. Відповідно до Кодексу законів про працю України розірвання трудових відносин із поліцейським за вказаних умов можливе лише у тому випадку, якщо останнього неможливо перевести на іншу роботу за його згодою [4].

Наступну групу підстав звільнення з поліції становлять аспекти, що не залежать від волі працівника Національної поліції. Сюди можна віднести незадовільний стан здоров'я, закінчення строку трудового договору, досягнення граничного віку перебування на посадах поліції, а також скорочення штатів або проведення організаційних заходів. Варто зазначити, що наявність відповідної хвороби чи досягнення певного віку є найбільш типовими підставами звільнення працівників. Їх неможливо змінити, адже вони обумовлені біологічною природою людини. При цьому законодавством чітко визначено, які захворювання є несумісними із службою в поліції, у зв'язку із особливим характером останньої. Відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України від 03.04.2017 року № 285 «Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС», проходженню служби в поліції перешкоджають наступні фізичні вади та хвороби, а саме туберкульоз органів дихання, туберкульоз нервової системи, вірусні гепатити, хвороби, зумовлені вірусом імунодефіциту, інфекційні хвороби, що передаються статевим шляхом, мікози, злоякісні новоутворення, психічні розлади, шизофренія, розлади особистості та поведінки, розумова відсталість, сліпота, недостатній фізичний розвиток тощо [10].

Граничним віком служби в поліції є 55 років, для осіб, які мають спеціальні звання молодшого складу поліції. Своєю чергою особи, які мають спеціальні звання середнього і вищого складів поліції залежно від присвоєних їм спеціальних звань перебувають на службі до 55 років (до підполковника включно), а також до 60 років (полковники та генерали). Досягнення поліцейським граничного віку служби є підставою для його звільнення. У цьому разі існують певні винятки, наприклад, у разі необхідності керівники, уповноважені призначати на посади поліцейських, можуть залишити на службі поліцейських за їхнім клопотанням понад граничний вік перебування на службі в поліції, але не більше ніж на 5 років, виключно у разі, якщо такий поліцейський має високу професійну підготовку і досвід практичної роботи на займаній посаді та визнаний придатним за станом здоров'я для проходження служби. У виняткових випадках керівник поліції може повторно подовжити таким особам строк служби до п'яти років [11].

Не менш поширеним юридичним явищем є звільнення працівника на підставі закінчення строку трудового договору. Закінчення строку контракту є підставою для звільнення, якщо трудові відносини фактично перериваються на вимогу однієї зі сторін, тобто, працівника, або роботодавця. В іншому випадку, якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається подовженою на невизначений строк. Однак у кожному конкретному випадку нормативною базою, що регулює безпосередню діяльність поліції, не встановлено порядок подовження строку контракту, що є серйозною вадою механізму правового регулювання гарантій реалізації прав поліцейських під час звільнення.

Доволі цікавою, якщо враховувати особливості реалізації, є підстава звільнення працівників Національної поліції, згідно з якою розірвання трудових відносин можливе у разі скорочення штатів або проведення організаційних заходів. У нормах загального трудового законодавства вказано, що працівника може бути звільнено у разі змін в організації виробництва і праці, зокрема ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. При цьому, як і у випадку звільнення на підставі службової невідповідності, працівнику в обов'язковому порядку має бути надана можливість переведення на іншу роботу. У нормах Закону України «Про Національну поліцію» встановлено: у випадках 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. У такому разі поліцейський, посада якого скорочена, може бути призначений за його згодою 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 [11]. Якщо відповідний працівник поліції після закінчення двомісячного строку не був призначений на нову посаду, він підлягає звільненню. У наступній частині спеціальне законодавство грубо суперечить нормам трудового. У статті 68 Закону вказано, що поліцейського можна звільнити чи перевести на іншу посаду навіть у тих випадках, коли останній перебуває на лікарняному, у відпустці чи відрядженні. З цього приводу Кодекс законів про працю говорить, що не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Таким чином, інститут звільнення працівників поліції на підставі проведення організаційних заходів чи скорочення штатів характеризується стійкою невідповідністю нормам загального трудового законодавства, що на практиці приводить до порушення трудових прав працівників поліції.

Окрему ланку підстав звільнення працівників становлять фактичні порушення антикорупційного законодавства чи дисциплінарні проступки. У першому випадку йдеться про вчинення корупційних правопорушень чи злочинів, а також ситуації, коли поліцейський перебуває у прямому підпорядкуванні близької особи. У такому разі особа, котра реалізує функції Нацполіції, здійснює дії, які суперечать її трудовому статусу та ставлять питання з приводу неупередженості під час виконання службових обов'язків. Зокрема, протидія прямої підпорядкованості близьких осіб є засобом антикорупційного законодавства. У таких ситуаціях умови, що зумовили пряме підпорядкування близьких осіб мають бути усунуті, адже в іншому випадку підпорядкована особа підлягає переведенню на іншу посаду чи звільненню. 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 поліцейський, щодо якого проводиться 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, крім премії.

Звільнення з поліції як дисциплінарний захід примусу застосовується у випадках порушення поліцейським трудової дисципліни. Цей аспект чітко передбачений у нормах Кодексу законів про працю. Наприклад, за ініціативою роботодавця трудові відносини із працівником можуть бути припинені з наступних підстав:

– 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;

– прогулу (зокрема відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
– нез'явлення на роботу протягом більше чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

– появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння [4].

Крім цього, особливий трудовий правовий статус працівників поліції та специфіка їхньої діяльності зумовлює наявність спеціальних вимог, які ставляться до служби. Це проявляється у визначенні додаткових підстав, які дають право притягнути поліцейського до дисциплінарної відповідальності. Наразі у нормах спеціального законодавства, що регулює працю останніх, немає чіткого переліку проступків, які тягнуть за собою накладення дисциплінарного стягнення, адже новий Дисциплінарний статут Національної поліції наразі не прийнято. Однак, враховуючи той факт, що поліцейські є службовцями центрального органу виконавчої влади, можна стверджувати, що законодавство у частині визначення конкретних дисциплінарних правопорушень останніх також застосовується до співробітників Національної поліції. У цьому разі трудова відповідальність поліцейських, окрім визначених у Кодексі підстав, також настає у зв'язку із порушенням правил етичної поведінки поліцейським; вчиненням дій, які шкодять авторитету державної служби; фактичним недотриманням правил внутрішнього розпорядку; використанням повноважень в особистих (приватних) інтересах тощо [7]. Застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення може мати місце лише після проведення службового розслідування. Водночас діюча підзаконна нормативна база, якою регулюються питання проведення службових розслідувань, стосується органів внутрішніх справ. Внаслідок такого недоліку чинні юридичні механізми фактично є «мертвими», адже вони жодним чином не стосуються поліції та діяльності її працівників. Іншими словами, існує ситуація, коли підстави для притягнення осіб до трудової відповідальності наявні, а нормативне оформлення самого процесу відсутнє. У такому разі йдеться не про суперечність спеціального та загального трудового законодавства, а про фактичну прогалину у трудовому праві в частині регулювання правовідносин, пов'язаних із працею поліцейських.

Висновок. Формуючи практичну пропозицію, ми вважаємо, що чинне спеціальне законодавство необхідно привести у відповідність з положенням загальної трудової системи нормативних актів нашої держави. Це дозволить більш точно та якісно регулювати трудові права працівників поліції, а також суттєво зменшить ситуації порушення законних інтересів у сфері праці останніх. З іншого боку, трудова правова захищеність поліцейських вплине на продуктивність їхньої праці та загальний рівень реалізації завдань, які ставляться перед Національною поліцією України.

Список використаних джерел:

1. Бару М. Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість. Право України. 1998. № 2. С. 66–68.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. Київ: Знання. 2008. 860 с.
3. Іншин М.І. Підстави звільнення зі служби в поліції. Науковий вісник публічного та приватного права. 2016. Вип.1-1. С. 138–142.
4. Кодекс законів про працю: Закон України / Відомості Верховної Ради. 1971. № 50. Ст. 375.
5. Кравченко І.М. Невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі як необхідна підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Форум права. 2013. № 4. С. 178–183.
6. Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 №2235-III / Відомості Верховної Ради України. 2001. № 13. Ст. 65.
7. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 №889 – VIII/ Офіційний вісник України. 2016. № 4. Ст. 43.
8. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 №1700-VII / Відомості Верховної Ради України. 2014. № 49. Ст. 2056.
9. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: наказ МВС України від 17.11.2015 № 1465 / Офіційний вісник України. 2015. № 90. Ст. 3073.
10. Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС: Наказ МВС України від 03.04.2017 № 285 / Офіційний вісник України. 2017. № 41. Ст. 1296.

11. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII / Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40–41. Ст. 379.

УДК 349.22

МОГЛЕВСЬКИЙ Л.В.

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті на основі наукових поглядів учених досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення таких понять, як «джерело», «джерело права» й «джерело трудового права». З урахуванням конструктивного аналізу законодавства та теоретичних підходів науковців щодо тлумачення поняття джерел трудового права надане авторське бачення щодо визначення вказаного терміна. Наголошено, що наявність власних джерел у системі трудового права України є важливим аргументом на користь позиції щодо повної самостійності цієї галузі права.

Ключові слова: поняття, джерело, джерело права, трудове право, джерела трудового права.

В статье на основе научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы относительно толкования таких понятий, как «источник», «источник права» и «источник трудового права». С учетом конструктивного анализа законодательства и теоретических подходов ученых к толкованию понятия источников трудового права предоставлено авторское видение определения указанного термина. Отмечено, что наличие собственных источников в системе трудового права Украины является важным аргументом в пользу позиции относительно полной самостоятельности этой отрасли права.

Ключевые слова: понятие, источник, источник права, трудовое право, источники трудового права.

The article, based on scientific views of scientists, the theoretical approaches to the interpretation of such notions as “source”, “source of law” and “source of labor law”. Given the structural analysis of legislation and theoretical approaches to the interpretation of scientists term “sources of labor law”, given the author's vision to define the terms. Emphasized that the availability of sources of labor law system of Ukraine is an important argument for the position of full independence of this field of law.

Key words: concept, source, source of law, employment law, labor law sources.

Вступ. Трудове право України пройшло довгий шлях свого становлення й розвитку, який продовжується й дотепер. Кожна галузь, що входить до системи національного права України, має свої джерела, які визначають їх особливе місце серед інших галузей. Саме тому з упевненістю можна стверджувати, що наявність власних джерел у системі трудового права України є черговим аргументом на користь позиції щодо повної самостійності цієї галузі права. Зазначені джерела багатоманітні й у сукупності створюють систему джерел трудового права, що також має певні структурні зв'язки.

Дослідженню проблематики джерел трудового права приділяли увагу такі вчені-юристи, як Н.Б. Болотіна, В.Л. Костюк, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, В.І. Смолярчук, О.М. Ярошенко, С.С. Алексєєв, О.Є. Лейст, М.М. Марченко, Г.І. Муромцев та інші. Проте, на нашу думку, недостатньо дослідженою залишається проблема визначення поняття джерел трудового права.

© МОГЛЕВСЬКИЙ Л.В. – доктор юридичних наук, старший науковий співробітник, вчений секретар (Секретаріат Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ)